

Teletrabajo, ha venido para quedarse. Desconexión digital.

Líneas de actuación ante el más que posible incremento de esta modalidad de trabajo y sus posibles cambios en la organización del trabajo. Criterios para abordar la negociación de acuerdos sobre teletrabajo y desconexión digital.

Introducción

El teletrabajo es una forma de organización y prestación del trabajo que responde tanto a la innovación e implementación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, cuanto a los requerimientos de mayor flexibilidad organizativa en un entorno cambiante. A esta forma flexible de organización es frecuente atribuirle extraordinarias capacidades en orden a mejorar las necesidades, sea de conciliación de la vida laboral y familiar, de flexibilidad, de productividad, sea, incluso, de incrementar la activación de colectivos especialmente vulnerables, como serían las personas con discapacidad.

El teletrabajo no es apto para todo tipo de trabajos, sino que solo es posible para aquellas tareas teletrabajables, es decir, aquellas que pueden realizarse a través de medios tecnológicos.

Si bien, a los comienzos en los que se empezó a hablar e implantar este modo de trabajo se previeron unas grandes expectativas de desarrollo e implantación, y a pesar de la mayor disponibilidad de medios tecnológicos cada vez más avanzados, no ha tenido el desarrollo previsto. El porqué no se han cumplido esas expectativas es un tema controvertido, se pronosticaba en muchos foros e investigaciones un gran número de personas teletrabajando en un limitado espacio de tiempo que después no ha llegado a cumplirse, se llegó a suponer que el teletrabajo podía suponer una revolución en las formas de organizar el trabajo, pero esto no ha llegado a materializarse. Los expertos dicen que uno de los principales factores para que no se hayan alcanzado las cifras pronosticadas surge por la falta de formación, malestar por la gestión en las empresas de los programas flexibles de trabajo y a la escasez de información.

Aunque el porcentaje de personas teletrabajando va en aumento, parece que hasta ahora muchas empresas se han resistido a adoptar medidas dirigidas a la adopción del teletrabajo.

Teletrabajo en España

En España apenas el 4,3% de las personas ocupadas trabaja más de la mitad de los días desde casa. El Instituto Nacional de Estadística (INE) mide en España los ocupados dependiendo de la frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular. Hay varias opciones: ocasionalmente o más de la mitad de los días, entre otras.

Empezando por el primero, ocasionalmente. En España solamente el 3,2% de los trabajadores lo hizo desde casa ocasionalmente en 2018. Estos son 621.800 personas trabajadoras. La evolución es ascendente desde 2014.

Sube ligeramente cuando hablamos de las personas que teletrabajaron más de la mitad de los días en los últimos años. Hablamos en este caso del 4,3%, que son 823.600. Este dato, también en la misma línea que el primero, ha tenido una progresión ascendente, este caso desde 2016.

Si miramos a Europa, vemos cómo España está por debajo de la media europea en personas que normalmente teletrabajan. La media europea está en el 5,2%, mientras que la española está en el 4,3%. Casi un punto porcentual menos. Lo que nos coloca junto a otros países como Reino Unido y Suiza.

Esto nos puede llevar a indicar que en España estamos todavía muy inmersos en la cultura del presencialismo. El primer elemento que en la actualidad ha emergido para empezar a paliar esta deficiencia cultural ha sido el registro de jornada, que ya está dando sus primeros frutos, con datos reveladores de bajada de horas de presencia y de horas extra.

Pero va a ser, seguramente, más la influencia de la pandemia del COVID19, y la respuesta que nos hemos visto obligados a dar en una gran mayoría de empresas, sobre todo en el sector de servicios, con la obligación de desempeñar muchas tareas y actividades desde el domicilio, ampliando de manera muy considerable el teletrabajo, cuando este modo de trabajar va a pasar su gran prueba de fuego.

El confinamiento ha obligado a las empresas que podían a ensayar e implementar el teletrabajo en masa y a toda prisa. Y ahí donde se ha puesto en marcha se sacarán conclusiones, que muy probablemente influirán de manera importante en el futuro. Aunque las condiciones para el ensayo no son las mejores, porque en la mayoría de los casos se está haciendo sin unos mínimos protocolos de actuación y aplicación.

Teletrabajar es trabajar, por lo tanto, se deben establecer las normas en relación

con cómo llevar a cabo la prestación y respetar la normativa en materia laboral, de seguridad y de salud, del mismo modo, exigencias y condiciones, que si la prestación se realizara en el centro de trabajo.

Legislación en España sobre Teletrabajo

En España, hasta la modificación legislativa del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), por la Ley 3/2012, la implantación en las empresas solo tenía como guía el Acuerdo Marco de Teletrabajo de 2002, pero sin profundizar en el mismo. Hay también algunos convenios colectivos y distintos acuerdos de empresas, referenciados en muchos casos al Acuerdo Marco Europeo, que pueden orientar en cómo se ha ido actuando en este tema, en la negociación colectiva, y en los elementos abordados.

El artículo 13 del ET recoge la figura del teletrabajo como trabajo a distancia, en los siguientes términos:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

En su primer apartado se reconoce como trabajo a distancia aquel que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en un el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Esta puede ser la forma ideal de implantación, aquella que se realiza tanto en el centro de trabajo como en el domicilio, el denominado teletrabajo a tiempo parcial. Así mismo, se hace necesario promover y garantizar el trabajo seguro, y es necesario que exista entre la empresa y el trabajador/a un acuerdo por escrito en el cual se articule el modo en el que se va a realizar la prestación.

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

En julio de 2002, en Bruselas, los agentes sociales Confederación Europea de Sindicatos (CES), y las patronales europeas UNICE/UEAPME y CEEP, firmaron este Acuerdo Marco, el primero en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea. Las partes firmantes (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) se comprometieron a su aplicación en los países representados, por lo que es un acuerdo obligacional.

Es importante señalar que este Acuerdo no precisó ninguna tramitación legislativa por parte de las instancias comunitarias (ya que no iba a convertirse en Directiva) y, por tanto, su vigencia comenzó al día siguiente de la firma.

El Acuerdo Marco Europeo define que el Teletrabajo es “una forma de organización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. Así mismo, regula: la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento de este. Garantiza a los trabajadores/as en teletrabajo la igualdad de trato con el resto de los trabajadores/as de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar a su anterior situación. También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador/a con anterioridad al cambio, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo a la representación legal, según la legislación europea, nacional, acuerdos

colectivos y/o prácticas nacionales. Además, obliga a las empresas a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador/a, facilitando que pueda verse con sus compañeros/as de forma regular, acceder a la información de la empresa, etc.

Aunque no tiene fuerza legislativa a no haber sido obligada su transposición en una Directiva europea, su fuerza reside en que fue producto de la negociación colectiva entre Sindicatos y Patronales europeas, y ha sido asumido por todos los agentes sociales de la UE actual. De aquí se deduce la importancia de la autonomía colectiva como fuente reguladora del Derecho del Trabajo y en el teletrabajo, por ende, el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo es fruto de la autonomía colectiva cuya aplicación se remite a la negociación colectiva de los estados miembros.

La aplicación de este Acuerdo Marco se remite a la negociación colectiva de cada estado miembro, y por lo tanto está en la mano de los sindicatos y patronales la libertad y la responsabilidad de su incorporación a los marcos convencionales.

En España se incorporó por primera vez en el año 2003 al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. Con posterioridad, este Acuerdo Marco ha jugado un papel de tremenda importancia como referencia para la negociación colectiva en importantes empresas, como BBVA, DB, AXA, Telefónica, Repsol, etc., y aunque carece, este Acuerdo Marco, de eficacia vinculante directa, contiene los rasgos esenciales propios del procedimiento de autorganización de las relaciones laborales.

Criterios de actuación y negociación

Como hemos visto, la legislación existente sobre el teletrabajo es mínima e insuficiente para dar respuesta a las distintas situaciones que nos podemos encontrar como consecuencia de un incremento muy importante del teletrabajo en las empresas y sus consecuencias en la organización, a nivel personal y colectivo.

Por lo tanto, va a tener que ser por vía de la negociación colectiva por donde tengamos que definir las condiciones con las que las personas trabajadoras se van a enfrentar a esta manera de trabajar. La negociación colectiva es el medio que se va a convertir en el idóneo teniendo en cuenta las diferentes variables en que el teletrabajo se va a presentar debido a su flexibilidad y heterogeneidad inherente. Todo ello imprescindible, entre otras cosas, para evitar las posibles condiciones de abuso.

Por medio de la negociación colectiva, en los sectores y en las empresas, tenemos que definir los parámetros y márgenes de actuación necesarios para la implementación de este, con las máximas garantías laborales y de seguridad del teletrabajo.

También, como hemos visto, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ha sido la referencia fundamental de los acuerdos alcanzados en la gran mayoría de las empresas en España en las que se ha desarrollado. Y creemos que tiene que seguir siéndolo en estos momentos. Por ello, a la hora de definir los criterios de actuación y contenido vamos a tener como referencia las especificidades y elementos que en el mismo se definen.

El Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo establece la definición y ámbito de aplicación del teletrabajo bajo las siguientes **características básicas**:

1.- Naturaleza voluntaria. El teletrabajo es fruto del acuerdo voluntario entre la empresa y trabajador/a, que deberá formalizarse por escrito, bien como un anexo al contrato ya existente, bien como un nuevo contrato si se concierta el trabajo desde el inicio bajo esta modalidad- No cambia relación ni las condiciones laborales (regular si forma parte de la contratación inicial).

2.- La reversibilidad. Además de ser una decisión de mutuo acuerdo, debe ser reversible, es decir, tanto la empresa como el trabajador/a pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria. Este retorno no siempre puede ejercerse en cualquier momento, sino que puede estar condicionado a unos tiempos, siendo necesario su preaviso o la desaparición de determinadas circunstancias (no tratándose de contrato nuevo). En la forma pactada por los convenios

colectivos y nunca supondrá el despido del trabajador ni cambio en sus condiciones de trabajo.

3.- Las condiciones de empleo. En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores/as se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores/as comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos. En ningún caso los derechos se limitarán con respecto a los del resto de trabajadores, si bien se podrá ampliar o complementar mediante acuerdos individuales o colectivos.

Elementos de tiempo, lugar y condiciones:

- **Temporalidad.** Los criterios de temporalidad atenderán especialmente a los siguientes parámetros:

- **Duración:** Será necesario especificar el inicio y la finalización de este peculiar modelo de prestación de servicios. Hay que dotar de previsibilidad y seguridad la gestión del mismo para que la reversibilidad de la prestación de trabajo se realice de la manera más objetiva posible y sin consecuencias para la continuidad del empleo; por ejemplo, es importante la fijación pactada de criterios de productividad si fueran motivo de alegación de la reversión y en ese caso que la consecuencia suponga el reintegro al trabajo en los locales de la empresa, no pudiendo ser fundamento de causa de despido el mero diferencial de criterios de productividad comparado con las personas que prestan servicios en los locales de la empresa.
- **Horas de trabajo:** La persona en teletrabajo tiene las mismas condiciones que una persona trabajadora en los locales de la empresa, por lo tanto, tiene que estar adscrito a un turno de trabajo u horario en las condiciones convencionales o individuales pactadas. Este aspecto, es importante subrayarlo, facilita ordinariamente la supervisión efectiva y la competencia por objetivos en equidad de condiciones con el resto de las personas con las que se mide la productividad de la persona teletrabajadora.
Se mantendrá un sistema de registro de jornada para mantener el cumplimiento normativo.
- **Accesibilidad:** Es recomendable precisar una fracción del tiempo de trabajo ordinario (en la frecuencia que sea, semanal, mensual, trimestral) a desarrollar en las instalaciones del centro al que la persona teletrabajadora esté adscrita, precisando a su vez con el tiempo de anticipación necesario la asistencia al centro de trabajo para la asistencia puntual a reuniones,

formaciones, eventos, etc. Las sesiones de monitorización, feedback, mitins, formaciones/coaching, y/o evaluaciones de desempeño, se realizarán con la misma rutina y frecuencia que en el centro. Podrán ser a distancia o presenciales durante los periodos de trabajo en las instalaciones. El puesto de teletrabajo se considera una extensión de la empresa. Por tanto, todas las políticas y procedimientos que rigen la conducta, actuación y seguridad son aplicables mientras se teletrabaje.

Vacaciones: Se respetarán las mismas condiciones en cuanto a su disfrute, excepto que el normal funcionamiento de la empresa hiciera precisa su modificación.

Días de libre disposición, permisos: El teletrabajador/a deberá seguir comunicando a sus responsables los días que no realizará la prestación.

Terminación de la situación de teletrabajo: Se deberán fijar las condiciones de término de la situación de teletrabajo, especialmente si se establece un periodo de preaviso.

- **Lugar de trabajo:** Será recomendable que el espacio destinado a teletrabajar reúna unas condiciones mínimas (que no sea un espacio destinado a usos distintos como garajes o similares, que pueda cerrarse con llave, que tenga cierto espacio, que esté aislado del resto de la familia, etc.).

Asimismo, se debe cumplir con lo dispuesto en el RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización. Para garantizar este cumplimiento, así como la efectiva prevención de riesgos laborales y el desempeño de la actividad en adecuadas condiciones de salud e higiene, es necesario establecer un espacio físico fijo de trabajo que reúna unas condiciones mínimas de ergonomía, iluminación, ventilación, clima, etc.

En cualquier caso, el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional de la persona teletrabajadora con arreglo a la Directiva 89/391/CEE, y al amparo del art. 16 de la LPRL el empresario deberá realizar una evaluación de riesgos inicial, en la que valorar si se dan las condiciones mínimas para desarrollar la actividad en condiciones adecuadas de seguridad y salud. Una vez evaluada la viabilidad del espacio, el empresario deberá facilitar la formación adecuada en riesgos laborales y la propia evaluación de riesgos del puesto de teletrabajo una vez que se haya configurado por completo el mismo. Con posterioridad, con notificación previa y consentimiento expreso de la persona trabajadora o a requerimiento de esta, se podrán realizar inspecciones periódicas del lugar por parte de los servicios de prevención de la empresa o por parte del delegado/a de prevención.

- **Retribución:** Los trabajadores/as a distancia tendrán los mismos derechos que tenían en el momento de realización de los servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación en el mismo de manera presencial, como pueden ser el plus de transporte, útiles de trabajo (uniformes) o dietas, que podrían ser suprimidos.

- **Gastos y equipamientos de trabajo:** De manera prioritaria, la empresa deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, corriendo con los gastos necesarios para ello. Es recomendable, para una mejor seguridad de la información y riesgos asociados a la misma, que la línea informática y equipos sean independientes de los propios de la persona teletrabajadora. Si utilizan sus propios equipos y medios, cualesquiera que sean, hay que acordar con la empresa la asunción de costes por el uso de estos en caso de pérdida, reparación (con la provisión de equipos de sustitución) o degradación de los mismos, ya que en caso contrario no estaríamos en condiciones de equidad de condiciones con las posiciones equivalentes en los locales de la empresa. En ambos casos, la empresa asume los gastos y gestiones de asistencia técnica que sean precisos.

En los locales de la empresa, el uso de la superficie que ocupen los puestos de trabajo en su valor de arrendamiento, su equipamiento físico y tecnológico, rutinas de limpieza, luminosidad, ergonomía, climatización, son costes asumidos por la empresa, tenidos en cuenta, junto a los costes propiamente salariales en la planificación y organización de la empresa para sus políticas de contratación e inversión. En el caso del teletrabajo, el riesgo de traspaso de esos costes, que pasan en gran medida desapercibidos para las personas teletrabajadoras, son notables. Para ello, y cuando sea posible definir estos costes, Y SIEMPRE EN LÓGICA DE NEGOCIACIÓN, debería de establecerse una compensación específica sobre los suministros energéticos empleados para mantener las condiciones idóneas de trabajo, siendo ejemplo formulas 8/24 sobre los recibos de luz, agua, o gas; así como la ocupación permanente de un espacio del domicilio profesional con fines profesionales en la misma con una valoración del arrendamiento en la misma lógica que el suelo industrial o de oficina en el lugar de origen.

Los costes derivados de la obligación de adoptar las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales: Como expresamente indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14.5, no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores/as.

- **4.- La protección de datos.** Será responsabilidad de la empresa poner los medios tecnológicos necesarios para asegurarla, así como informar al teletrabajador/a sobre las normas en la Empresa y limitaciones en el uso del

equipo y las posibles sanciones en caso de incumplimiento. Será responsabilidad del trabajador/a seguir las normas del Empresario en esta materia siempre que sea materialmente posible.

Con la finalidad de proteger la confidencialidad de la información de la empresa, se pueden establecer una serie de normas como vetar la salida de ciertos documentos de la empresa, establecer sistemas de claves de acceso a la información o distintos niveles de confidencialidad o exigir la adopción de sistemas de seguridad en el hogar, siendo el coste de los mismos asumidos por la empresa, con independencia del nivel que sean (puede ir del uso de destructoras de papel, armarios con llave, uso de espacios privativos en la vivienda o instalación de alarmas).

5.- Regulación de la vida privada del trabajador. el empresario respetará la vida privada del trabajador. Cualquier medida adoptada, cámaras de vigilancia, webcams, etc., deberá ser proporcional al objetivo perseguido teniendo presente las posibles limitaciones que puedan suponer el desarrollar la actividad en un domicilio y respetando la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, así como la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos y garantía de los derechos digitales.

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos y garantía de los derechos digitales, garantiza que el trabajador/a tendrá derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, a fin de garantizar el respeto de los periodos de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

6.- La organización del trabajo. La carga de trabajo y los criterios de productividad y resultados deberán ser igual a los de los trabajadores/as comparables en el centro trabajo de la Empresa. La empresa tomará medidas para prevenir el aislamiento del trabajador/a facilitando el reencuentro regular con sus compañeros/as y la recepción de la información de la Empresa igual al resto de compañeros/as.

Dirección y control de la actividad laboral: Implica la posibilidad de control por parte la empresa del uso de las herramientas de trabajo puestas a disposición del trabajador/a de igual manera que si trabajara en la empresa, pero atendiendo a las circunstancias específicas, así como la adopción de medidas para garantizar que el trabajador/a cumple con el horario establecido, tiene condiciones óptimas de seguridad e higiene, etc. La que utilice estas herramientas de control deberá informar al trabajador/a de su uso, así como obtener su consentimiento para no vulnerar el derecho constitucional a la intimidad e inviolabilidad del domicilio. Este control deberá limitarse a los

momentos en que se trabaje, excepcionalmente en momentos de asistencia técnica previo aviso, y deberá estar justificado.

Métodos de trabajo: El menor contacto directo con la empresa puede hacer necesario que se establezcan determinados procedimientos de trabajo: a quién reportar el resultado, de qué forma, cada cuánto tiempo, tipos de comunicación, periodicidad de reuniones, formación, etc.

7.- La formación. los teletrabajadores/as tendrán derecho a acceder a la misma formación que el resto de sus compañeros/as comparables, además de recibir formación específica aplicable a su condición particular de teletrabajador/a. Los mandos de los teletrabajadores/as también deberán formarse con la particularidad que supone el teletrabajo. También dispondrán de las mismas oportunidades de desarrollo profesional. El teletrabajo no puede suponer una discriminación en el acceso a las acciones formativas que la empresa estime oportuno emprender para el resto de la plantilla. Por tanto, recibirá información sobre las acciones que se realicen con tiempo suficiente para poder participar en ellas, si fuera necesario, de manera presencial en los locales de la empresa si no hay medio alternativo.

8.- Derechos colectivos. Las personas que teletrabajen tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores/as de la empresa. Por lo tanto, deberán conocer cómo se establecerá la comunicación con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa de forma efectiva y con garantías de privacidad, establecer su acceso a los portales virtuales de información sindical que pudiera haber en las intranets corporativas y los canales telemáticos que se estimen necesarios y que otorguen las garantías necesarias de contacto efectivo y protección de datos de carácter personal. Los teletrabajadores/as computarán como el resto de los trabajadores/as, lógicamente deben tener acceso a las mismas fuentes de información de la Empresa, podrán comunicarse con sus RLPTs, mismas condiciones de participación y elegibilidad, con especial atención al derecho a sufragio activo, para el que se deben de habilitar las alternativas necesarias para su ejercicio. La RLPTs tendrá información puntual de las personas que teletrabajan en la Empresa, ubicaciones, condiciones (con especial atención a las evaluaciones de riesgos laborales e indicadores de salud laboral), horarios y cualquier cambio en su condición que se produzca.

Las empresas deberán informar regularmente a la RLPTs de las personas que han suscrito los acuerdos individuales de puestos en teletrabajo, los centros de la empresa a los que están adscritos las personas teletrabajadoras, así como, con la anticipación que se acuerde, de las propuestas de retorno por reversión de la medida que tengan su origen en decisión empresarial (proponiendo los

plazos de preaviso aplicables a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41).

9.- La salud y la seguridad. En esta forma de organización del trabajo, donde, en la mayoría de los casos, el puesto desde donde se ejecuta el teletrabajo es en el hogar de las personas, las condiciones de seguridad y salud del puesto y del ambiente de trabajo, cobra una importancia prioritaria, puesto que además de influir directamente en el desarrollo de la actividad diaria efectuada por la persona que teletrabaja, va a afectar en parte, directa o indirectamente, en su vida personal y familiar. Por lo tanto, a la hora de abordar la negociación colectiva, este elemento lo tenemos que considerar como uno de los más prioritarios, si no el que más; y tiene que ser la referencia y palanca en la negociación y en la valoración de cualquier acuerdo

La empresa es la responsable de la protección de la salud y la seguridad del teletrabajador/a. Les informará de las políticas de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. La empresa, la RLPTs y las autoridades competentes podrán tener acceso al lugar de trabajo dentro de los límites de la legislación. En el caso de domicilio particular, previa notificación y consentimiento expreso del trabajador/a. El teletrabajador/a tendrá derecho a solicitar la visita de la inspección.

Los aspectos de salud laboral deben incluirse de la forma más detallada y específica posible, evitando que se quede en una mera mención de las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos.

La Empresa adaptará los protocolos y realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras. Se tendrán que desarrollar protocolos por los servicios de prevención y evaluar la prevención de riesgos de estos puestos de trabajo. Se evaluarán los riesgos psicosociales y cómo puede influir el aislamiento social, siendo especialmente importante hacer análisis sobre su impacto de género (el teletrabajo es un fenómeno hasta ahora escaso, pero cuando se da, es masivamente femenino).

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la RLPTs de su evolución.

Líneas generales y condiciones que deberán cumplir los puestos de trabajo de las personas que teletrabajan:

- Destinar un espacio mínimo de ubicación del puesto de entre 2 a 4 metros cuadrados (con las consideraciones de valoración del espacio hechas con anterioridad a efectos de costes).
- Elegir un lugar donde pueda haber intimidad en el caso de que haya otras personas en la casa en el horario de trabajo. Es importante garantizar un entorno libre de ruidos y cualquier tipo de interferencias.
- Identificar las fuentes de luz, priorizando ubicaciones con luz natural cuando sea posible, y siempre con los mínimos de luminosidad mínimos de confort lumínico recomendados en la normativa de salud aplicable (1000 Lux) con las precauciones necesarias en la orientación de los equipos de PVD para evitar reflejos y deslumbramientos.
- Equipar mobiliario cómodo y que cumpla con los requisitos de ergonomía y salud laboral, con especial atención a la mesa y silla de trabajo, debiendo permitir reglar alturas y distancias respecto de la pantalla y medios de trabajo.
- Evaluación del riesgo eléctrico y de campos magnéticos en las mismas condiciones que en la empresa.
- Mantener el espacio de trabajo en las condiciones de confort recomendadas, caso de temperatura (23-27grados) calidad del aire (CO2), y desinfección y limpieza adecuada.

Otras recomendaciones, en función de las posibilidades de la negociación:

- Cuando el espacio lo permita, reproducir la instalación de un puesto en origen. En caso de ser necesario para ello una inversión económica hay que fijar quién soporta el coste y la propiedad de estos, fijando qué sucede si se revierte la decisión de teletrabajo con los medios hipotéticamente adquiridos.
- Experiencias previas recomiendan reproducir lo más posible las condiciones de “customización” de un puesto estándar, por lo que el material de oficina en cuanto a elemento de personalización corporativa debería ser parte del material de oficina facilitado por la empresa.

En cualquier caso, se debe cumplir con lo dispuesto en el RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización. Para ello, sirve de ayuda la Guía Técnica del INSST: https://www.insst.es/documents/94886/509319/DTE_PVD-guiaTecnica.pdf/09375e8b-1de6-4793-9d07-c06f0dc16f1c

En la misma se recogen aspectos como:

- Obligaciones del empresario:
 - Evaluaciones de riesgo
 - Vigilancia de la salud
 - Formación e información
- Disposiciones sobre los equipos de trabajo y su entorno
- Interconexión ordenador/persona

Por último, es recomendable establecer procedimientos específicos para el personal que desarrolle esta forma de prestación laboral, en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, especialmente en los primeros, debido a la urgencia de la actuación, las complejidades de acceso al domicilio en caso de estar en solitario en el mismo y la dificultad para la asistencia de los delegados y delegadas de prevención.

9.- Teletrabajo en clave de género. Algunos de los aspectos que se han considerado positivos del teletrabajo, tienen que ver con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El teletrabajo, puede ser una medida que facilite la conciliación, pero no lo es en si mismo sino se cuenta con otros recursos de conciliación, además que podría conllevar retrocesos en el avance de la igualdad de mujeres y hombres si no se considera con enfoque de género. A través de la negociación colectiva en convenios sectoriales, de empresa, planes de igualdad etc incorporamos el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción, la formación, fórmulas que contribuyan a erradicar la brecha salarial existente y acabar con los roles de género que repercuten negativamente en el avance hacia la igualdad. El teletrabajo requiere un esfuerzo adicional en pro de estos objetivos, incorporando criterios de evaluación y de promoción de la igualdad.

Los aspectos en materia de igualdad que deben incluirse en líneas generales;

- Informar a la RLPTs y Comisión de Igualdad de las áreas, departamentos, etc., de los puestos de teletrabajo parcial o total, estableciendo en la evaluación de los puestos teletrabajables la diversificación en áreas de actividad ocupadas por mujeres y hombres. Corrigiendo si se tiende a centralizar en puestos feminizados.

- En la información para realizar los diagnósticos y seguimiento de los planes de igualdad, incluir la variable de personas que teletrabajan en la información que faciliten las empresas, de cada uno de los parámetros que se evalúan de promoción, formación etc.
- Realizar encuestas para su posterior análisis, entre las personas que teletrabajan incorporando la perspectiva de género, para lo que se dará participación a la RLT a través de las Comisiones de Igualdad donde estén constituidas, que midan el impacto que tiene entre las mujeres.
- El teletrabajo no asegura en si mismo los problemas de conciliación por lo que éste deberá inscribirse en un marco más amplio de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Incluir en los planes de formación, acciones que contribuyan a reducir la brecha digital y en las formaciones dirigidas al teletrabajo, contenidos sobre la gestión del tiempo, planificación etc.
- En las empresas en las que se disponga de un cupo a cubrir por personas en teletrabajo, se deberán respetar unos porcentajes de mujeres y hombres en proporción a su representación en el área donde se vaya a implementar.
- Excepcionalizar a la teletrabajadora, de los plazos convenidos de preaviso para la incorporación al trabajo presencial, cuando comunique ser víctima de violencia de género.

Desconexión Digital

La [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales](#), protege en su Título X una serie de derechos digitales, entre los que se encuentra **el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral**.

En la actualidad, prácticamente todas las personas hacen uso de dispositivos electrónicos para llevar a cabo su actividad laboral y para comunicarse con compañeros/as de trabajo, superiores y clientes. Esto, en un principio, puede parecer una gran ventaja, porque permite romper con barreras físicas y, en consecuencia, facilita la realización de tareas con mayor celeridad y eficiencia. No obstante, cuando se difuminan tanto los límites que se empieza a invadir un ámbito muy delicado como es el de la vida privada de los trabajadores/as y su derecho a la intimidad, a descansar y desconectar de su actividad laboral para centrarse en su vida personal o familiar, la ventaja puede convertirse en desventaja, incluso quebranto de derechos fundamentales.

Es en este contexto donde entra el juego el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. El objetivo de este derecho es garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar de los trabajadores. Para lograr dicha finalidad, el propio artículo 88 establece que la empresa, previa audiencia a la representación legal de trabajadores/as, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores/as para definir "las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas informáticas". En definitiva, con el reconocimiento de este derecho el legislador trata de dar un paso más hacia una mejor conciliación de la vida laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Al tratarse de un derecho aplicable al ámbito laboral, fue necesario modificar el Estatuto de los Trabajadores/as, a través de la inclusión en el mismo de un nuevo artículo -el 20 bis-. En este precepto se reconoce, por un lado, el derecho de los trabajadores/as a la intimidad en relación con el entorno digital y con el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas y, por otro lado, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Asimismo, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral está estrechamente relacionado con la obligación de registro de jornada, que es una de las medidas que se ha incorporado con la publicación en el BOE del [Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo](#). A través de este Real Decreto-ley se modifica el artículo 24 del ET incluyendo en el mismo unas pinceladas sobre la obligación de las empresas de registrar el horario concreto

de inicio y fin de la jornada de trabajo de sus plantillas, para garantizar, entre otros aspectos, que se respete el tiempo de descanso de estas, que no se prolonguen las jornadas y que no hagan horas extraordinarias de forma incontrolada.

Ya se han negociado y se han hecho públicos los primeros acuerdos firmados con los sindicatos para garantizar tanto el derecho al olvido digital de sus trabajadores/as como la obligación de registro de jornada de estos. Entre esas empresas se podrían poner de ejemplo a AXA, Telefónica y a BBVA.

Entre las medidas para hacer efectiva la aplicación del derecho a la desconexión digital, se encuentran principalmente las siguientes:

- En relación con las reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios, deberá tenerse en cuenta su tiempo de duración y que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada de trabajo.
- Especial mención a que se garantizará del derecho a la desconexión digital de los trabajadores/as durante el tiempo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.
- También se deberá incluir la conveniencia de que las personas trabajadoras no hagan uso de los equipos y herramientas fuera de su jornada labora. Al igual que las personas responsables superiores jerárquicas no demanden información ni respuestas fuera del tiempo de trabajo.
- Prohibición de que el ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores/as repercuta negativamente en su desarrollo profesional, así como de sancionar disciplinariamente aquellos trabajadores/as que ejerciten el citado derecho.
- Las empresas deberán implementar medidas de sensibilización sobre el derecho de desconexión digital y de información y formación para poder garantizar la concienciación de las plantillas en este derecho.

Acuerdos / declaraciones sectoriales europeos

- La Declaración conjunta sobre teletrabajo en el sector de seguros, de febrero de 2015

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/seguros/declaracion-teletrabajo.pdf>

- Declaración conjunta sobre teletrabajo en el sector bancario, de noviembre de 2017

<https://www.uniglobalunion.org/news/joint-declaration-telework-european-banking-sector>

Traducción

<https://drive.google.com/file/d/1MrWXF4z6d-a39qH4Gbjlh2vHw25Wet8i/view>

- El Acuerdo europeo revisado sobre teletrabajo y trabajo TIC móvil en el sector del comercio, de mayo de 2018

<https://www.ccoo-servicios.es/internacional/html/42594.html>

ANEXO

Acuerdos y protocolos en empresas de teletrabajo y desconexión digital

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf
- Acuerdo Teletrabajo BBVA
https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acdo_teletrabajo_BBVA.pdf
- Acuerdo Teletrabajo parcial Deutsche Bank
https://www.ccoo-servicios.es/archivos/deutschebank/20160404_Acuerdo_Laboral_Teletrabajo_Parcial_DB_SAE.pdf
- Art. 13 Teletrabajo. Convenio Colectivo Grupo AXA
<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/seguros/boe-convenio-Axa.pdf>
- Acuerdo Marco Teletrabajo Grupo Repsol
<https://www.boe.es/boe/dias/2018/01/04/pdfs/BOE-A-2018-160.pdf>
- Anexo V Teletrabajo. II Convenio Colectivo Empresa Vinculadas Telefónica.
http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/53435/doc301469_II_Convenio_de_Empresas_Vinculadas.pdf
- Protocolo Derecho a la Desconexión Grupo AXA
<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/axa/PROTOCOLO%20DEL%20DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXIÓN%20DIGITAL.pdf>
- Acuerdo Registro Jornada y Desconexión Digital BBVA
<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20190925-ACUERDO-BBVA-REGISTRO-DE-JORNADA-DESCONEXION-DIGITAL.pdf>
- Acuerdo Desconexión Digital Telefónica
<https://fsc.ccoo.es/7d90be81275acecc31ed92448f6ae2c0000050.pdf>