



Nuevas relaciones profesionales

Descansos, registro horario y riesgos laborales, prioridades de la futura ley del teletrabajo

PATRICIA ESTEBAN
MADRID

La crisis del coronavirus ha demostrado a muchos escépticos que el teletrabajo es una opción real para muchas empresas y empleados. Según una encuesta realizada por Eurofound, más de un tercio de la fuerza laboral europea ha tenido que adaptarse por primera vez a esta situación. Sin embargo, el teletrabajo forzoso también ha destapado las carencias del sistema. La falta de convenios y protocolos específicos que complementen la escasa regulación existente ha desatado multitud de dudas entre las plantillas, poniendo de relieve que urge legislar un modelo que parece que viene para quedarse.

La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha anunciado que está preparando una Ley Reguladora del Trabajo a Distancia que, entre otras cuestiones, garantiza el derecho al descanso, la desconexión digital y la conciliación. Pero ¿cómo será esta nueva ley? ¿Qué materias debe abordar?

Los abogados laboristas creen que tendrá que clarificar y solucionar los principales problemas detectados durante la pandemia, y apuestan por un marco legal de mínimos que aporte seguridad jurídica, con límites y mecanismos de control, pero que deje su desarrollo y adaptación a la negociación colectiva.

Voluntario

En primer lugar, la ley deberá definir el carácter voluntario o no de esta opción, tanto para la empresa como para el trabajador. Según señala Iván López, socio director de Abdón Pedrajas, debe partirse del Acuerdo Marco Europeo, que lo configura como un

acuerdo voluntario, por lo que ni empleado ni empresario pueden imponerlo.

Sin embargo, Alberto Novoa, socio de Ceca Magán, cree que la ley debería dar un paso más. "Debe configurarse como un derecho de libre ejercicio para todos aquellos trabajadores cuya ocupación no exija de forma justificada una presencia total", defiende. Así regulado, explica, "el teletrabajo se convierte en un derecho subjetivo perfecto y no una expectativa a negociar individualmente con el empresario". Una vez establecida esta premisa, también deberá regularse su reversibilidad, voluntaria o forzosa, así como sus causas y efectos.

Descanso

Durante estas semanas se ha puesto de relieve la dificultad para compatibilizar la jornada para los teletrabajadores con hijos menores a cargo, así como un incremento de las horas laborales diarias, no controladas ni compensadas, a costa del preceptivo descanso. Por este motivo, señala Eva Otaegui, socia de Osborne Clarke, "el foco de una nueva regulación debería estar en el control de los tiempos de descanso y desconexión obligatorios, dejando libertad al trabajador para organizar su jornada fuera de estos periodos". Propone que el acuerdo de teletrabajo incluya las franjas horarias diarias y semanales de descanso obligatorio, garantizando su cumplimiento, por ejemplo, a través de softwares de control horario o limitando el acceso a los servidores durante ese tiempo. Como apunta Novoa, siempre respetando la intimidad del trabajador.

Para López, son precisamente el registro de jornada y la desconexión



GETTY IMAGES

digital "los mayores problemas desde una perspectiva empresarial", porque es difícil comprobar que los datos declarados por el trabajador son reales. En su opinión, se debería avanzar en flexibilizar las exigencias del registro, pues el teletrabajo "tiene sentido en un clima de mutua confianza y responsabilidad".

Seguridad y salud

El llamado tecnoestrés y los problemas relacionados con las condiciones del lugar de trabajo suponen los mayores riesgos de salud de los teletrabajadores. En todo caso, el empresario sigue siendo responsable de evaluarlos y procurar los medios preventivos adecuados. Para López, la ley debería fijar las obligaciones específicas y dejar a la negociación colectiva la elección de los concretos mecanismos para articularlas. Una solución, entiende, sería mantener el sistema de autoevaluación de ries-

gos por el trabajador que se ha implantado durante la pandemia, que, por otra parte, es más respetuoso con su intimidad.

Conciliación

Cómo compatibilizar trabajo y familia ha sido, señala Amparo Iglesias, abogada de Legálitas, una de las principales preocupaciones de los trabajadores

en estos meses. Los pocos convenios que actualmente hacen referencia al teletrabajo lo vinculan a la conciliación familiar. La ministra Díaz, por su parte, ha confirmado que este es un aspecto que debe garantizar la futura ley. Sin embargo, según apunta el sindicato UGT, no debe ser el único motivo para fomentarlo.

Las empresas se han dado cuenta de los beneficios que aporta esta fórmula, hasta el punto, afirma Otaegui, de que algunas se están planteando cerrar sus oficinas para adaptarse al nuevo escenario económico y social. La falta de una normativa sobre cómo acometer esta medida y las consecuencias de una posible negativa del empleado, o sobre si seguirá siendo reversible para este, hacen necesaria la regulación expresa. Por su parte, López recomienda a las compañías que "inicien con agilidad" la implantación de condiciones colectivas.

El trabajo en remoto ha aumentado las horas de muchas plantillas

La evaluación de riesgos laborales y su prevención corresponde al empresario

El incremento del trabajo a distancia ha destapado vacíos en la regulación

La ministra Díaz se ha comprometido a que la norma esté cuanto antes

Medios para trabajar en casa

► **Equipo.** La relación de ajenidad que implica el contrato laboral obliga al empresario a facilitar las herramientas de trabajo a sus teletrabajadores. En concreto, afirma Iván López, la empresa debe facilitar medios informáticos de hardware y software necesarios para hacer posible el trabajo a distancia. La Audiencia Nacional declaró en 2019 que obligar al trabajador a aportar un medio personal (en concreto, un teléfono móvil) como herramienta de trabajo "supone abuso de derecho empresarial, incluso aunque la empresa pague una compensación al respecto y estuviese previsto en el contrato de trabajo".

► **Gastos.** El teletrabajo puede suponer un coste adicional para los empleados: una buena conexión a internet, consumo de electricidad, gas, etc. Es importante, por tanto, que todas las implicaciones económicas se definan con claridad al comienzo de la prestación de servicios. Para el caso de prestaciones de servicio en teletrabajo menos constantes, opina López, parecería más conveniente que los gastos de consumo sígan siendo soportados por el trabajador. En opinión de Alberto Novoa, deben ser compartidos, repartiéndolos en función del tiempo que se destinan los medios a la actividad profesional.