



Los empleados podrán pedir un “horario flexible” cuando teletrabajen

La ley que prepara el Gobierno fija que las empresas paguen los gastos de la actividad

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
El Ministerio de Trabajo ya ha redactado el anteproyecto de ley del teletrabajo, en el que queda claro que las empresas deberán pagar “en su totalidad” los gastos en los que incurrirá el trabajador en su casa, tanto directos

como indirectos. Otro punto, completamente novedoso, establece el “derecho al horario flexible” que permite a quien trabaje a distancia “alterar” su jornada, aunque pone límites porque debe “respetar la normativa sobre tiempo de trabajo” y siempre que “esté

pactado previamente con la empresa” el período de disponibilidad. El texto, al que ha tenido acceso EL PAÍS, debe negociarse ahora con los agentes sociales y, además, pasar todavía por el Consejo de Ministros, el Congreso y el Senado.

La ley del teletrabajo está a punto de dar su siguiente paso. El primero lo dio el Ministerio de Trabajo hace unas semanas, cuando abrió un periodo de consulta pública que acabó el lunes. Ahora ya tiene listo el texto del anteproyecto. El documento arranca definiendo qué es el teletrabajo y diferenciándolo del trabajo a distancia. El primero sería el que se hace “mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemático y de telecomunicación”. El otro simplemente sería

el que se realiza desde el lugar que elige el trabajador durante toda la jornada o parte de ella. Además, también define lo que es trabajo presencial y trabajo a distancia ocasional.

La norma contiene 21 artículos, una disposición transitoria y cuatro adicionales. El anteproyecto concreta puntos que, en algunos casos, ya están recogidos en la norma, si bien dispersos en diversas normas como el Estatuto de los Trabajadores: la reforma laboral de 2012 estableció algunos aspectos del trabajo a dis-

tancia y la ley de protección de datos estableció el derecho a la desconexión digital en 2018. También desarrolla muchos otros, en algunos se aprecia la influencia de estos meses de teletrabajo masivo forzado por el coronavirus.

Durante la pandemia y con las restricciones a la actividad y movimientos decretadas para combatir el coronavirus, el teletrabajo y el trabajo a distancia han vivido un ensayo que, en muchas ocasiones, no se ha desarrollado en las mejores condiciones. El Gobierno lo recomendó y

lo facilitó relajando algunas exigencias legales —como sucedió con la adecuación de los puestos de trabajo—. No obstante, en estos meses la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha advertido que esta ha sido una situación excepcional que ha obligado a adoptar decisiones que facilitarían esta modalidad de trabajo para aliviar parte de la caída de la actividad y que su intención era regularlo teniendo en cuenta la experiencia vivida.

Este anuncio —y la situación provocada por la pandemia— ha

desatado un debate en el que el propio gobernador del Banco de España, Pablo Hernández de Cos, ha intervenido esta misma semana actuando de “pepito grillo”, según sus propias palabras. El banquero central advirtió de que si la sociedad lo quiere hay que impulsarlo, pero que puede lastrar la productividad.

Estos son los puntos más destacados del anteproyecto:

Voluntariedad. El trabajo a distancia es voluntario para el empleado y debe comenzar por un acuerdo entre el empleado y el empresario que deberá plasmarse por escrito. Ese texto tendrá que incluir un inventario del material necesario, un “mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos”, el horario, el centro de trabajo al que el empleado queda adscrito y los medios de control que tendrá la empresa.

Elección de horario. El artículo 13 de la norma señala que el trabajador “podrá alterar el horario de prestación de servicios establecido respetando la normativa sobre tiempo de trabajo y de descanso”. No obstante, esta libertad no es absoluta porque la propia norma fija una excepción clara: que el acuerdo preceptivo fije “los tiempos de disponibilidad absoluta obligatoria o los límites que al respecto se hubieran podido establecer”.

Quién paga los costes. En esto, la norma es muy clara. Habla de “derecho a la compensación total de los gastos” y señala que el trabajo a distancia no puede suponer costes “directos o indirectos, relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”. Este punto podría deducirse de la norma actual, porque al estar prohibida la discriminación entre el trabajo presencial y el que no. Pero este punto supone una aclaración y taxativa, más aún después de la experiencia masiva de teletrabajo vivida durante la pandemia que ha llevado a que en muchos casos esto no haya sido así.

Lo que no dicta la norma es cómo debe realizarse esa compensación, aunque abre los convenios establezcan fórmulas para hacerlo “que podrán consistir en complementos específicos que, en todo caso, deberán garantizar la completa compensación de aquellos”.

Fuerza mayor. Donde más claramente se aprecia la influencia de la experiencia de la pandemia en los dos artículos que regulan la fuerza mayor. A las empresas les exige que cuando concurren estas causas —incluidas las “razones de protección medioambiental”— las empresas deberán apostar por el trabajo a distancia “siempre que resulte técnica y razonablemente posible”. Esta exigencia tiene consecuencias, ya que en estos casos esta medida debería aplicarse antes que los ERTE. Los trabajadores, por su parte, podrán trabajar a distancia en el 60% de la jornada “por fuerza mayor familiar”. De nuevo, poner un límite al derecho, que “sea técnica y razonablemente posible”.



Una mujer teletrabaja en su casa en Madrid mientras sujeta a su hija, a comienzos de mayo. / SANTI BURGOS

Un avance más hacia la desconexión digital

La desconexión digital en España se garantiza a los trabajadores en una norma sobre ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. Ahora esta norma da un paso más para el caso de los trabajadores a distancia ya que es muy taxativa al establecer “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación absoluta del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial

y de trabajo durante los periodos de descanso”. Además, la norma remite a los convenios colectivos para que en ellos se desarrolle cómo establecer medidas efectivas que garanticen el derecho a la desconexión.

El objetivo es evitar, como dice la exposición de motivos, el llamado *smart working* (trabajo en cualquier momento y en cualquier lugar). Sobre los dispositivos digita-

les propios del empleado que se utilicen para el trabajo, la norma también fija que “la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia”. Desarrolla así una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La norma también hace mucho hincapié en que el teletrabajo no genere desigualdades. La norma actual ya recoge que estos trabajadores tienen derecho a los mismos derechos que quienes acuden

a la empresa. Ahora, además, se desarrolla algo más al detallar que estos empleados “no sufrirán perjuicio en sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo y promoción profesional”. También fija para las empresas la obligación de tener presente las particularidades de estos puestos de trabajos en los protocolos contra el acoso.

Por último, la norma que está preparando el Ejecutivo da preferencia en la ocupación de puestos de trabajo presenciales a quienes teletrabajen si desean reincorporarse a la empresa.