

# Proyecto legislativo

## Los riesgos laborales, el acoso y la promoción interna se cuelan en la ley del teletrabajo

La normativa se consensuará con los agentes sociales

El borrador toca puntos como los gastos indirectos o los roles de género

P. SEMPERE  
MADRID

El anteproyecto de ley del teletrabajo que prepara el Gobierno, que ya ha sido enviado a los agentes sociales a fin de consensuar un texto que más adelante debería aprobarse en el Congreso y el Senado, se articula sobre diferentes ejes como la voluntariedad, la libre elección del horario, la compensación de los gastos directos e indirectos y la desconexión digital. Todo, con el objetivo de regular una práctica que se ha convertido en cotidiana por el efecto de la crisis sanitaria y económica del coronavirus. El texto, además, recoge un amplio abanico de medidas y propuestas, en las que también se ahonda sobre otras problemáticas y peligros del trabajo a distancia, como son los riesgos laborales, el derecho a la intimidad, posibles detrimentos sobre la promoción interna y la progresión salarial o el fortalecimiento de los roles de género y de los cuidados.

Uno de los puntos principales del anteproyecto es el que atiende a los riesgos "específicos y diferenciados" del teletrabajo, que deben ser tenidos en cuenta en la política preventiva de la empresa. Estos peligros específicos "pueden ser físicos, como los derivados del sedentarismo o del trabajo frente a pantallas de visualización". El texto enfatiza en los problemas asociados a trabajar en lugares que no están preparados para encarar una jornada, así como en las malas posturas que pueden desembocar en lesiones o daños físicos.

Asimismo, las condiciones de aislamiento y el uso de dispositivos digitales hacen que deba considerarse especialmente la concurrencia de riesgos psicosociales, "incluyendo el estrés tecnológico o las adicciones tecnológicas". También procede, añade la propuesta, que la empresa adopte medidas frente al acoso, de cualquier naturaleza, que en el caso del trabajo a distancia pudiera producirse y tener unos rasgos particulares. Por ejemplo, el ciberacoso.

### Sin gastos adicionales para el empleado

► **Compensación.** Uno de los temas que más detalladamente se tratan en el proyecto de ley es el de la "compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo". Así, se establece expresamente que la aportación de los medios necesarios para la actividad laboral debe ser responsabilidad íntegra de la empresa, y que "la persona trabajadora tiene, además, el derecho a ser compensado por cualquier gasto, directo o indirecto, que pudiera ocasionarle el desarrollo del trabajo a distancia". Es posible, adelanta el texto, que por medio de convenio colectivo se establezcan percepciones específicas dirigidas a estas compensaciones de gastos, que pueden adoptar formas muy diversas, y que pueden ser de interés para simplificar su cálculo y abono. "Sin embargo, las personas trabajadoras tienen derecho a que se les compense por la totalidad de los gastos en los que incurran, por lo que si esta previsión no cubriera dicha compensación total, con carácter general o en algún caso puntual, tendrán derecho a reclamar la diferencia".

► **Fuerza mayor.** El texto enviado a los agentes sociales deja claro que las empresas tendrán que optar por estos formatos de trabajo a distancia siempre que una situación de fuerza mayor, como una de carácter medioambiental o sanitario, lo requiera. También se establecen varios contextos en los que existe una "fuerza mayor familiar".



La propuesta de ley dedica un apartado específico a los derechos relacionados con el uso de medios digitales. Así, "se garantiza expresamente el derecho a la intimidad de la persona trabajadora", y se establece que los mecanismos de control que pudieran existir por parte del empleador en los dispositivos móviles deberán ser siempre "idóneos, necesarios y proporcionales". El texto también recoge el deber empresarial de "garantizar la desconexión", con una limitación absoluta del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos "establecidos de descanso", que deben ser pactados entre empresa y empleado y quedar recogidos para asegurar su cumplimiento.

El anteproyecto se guarda las espaldas para asegurar que se cumplen los derechos vinculados a la carrera y promoción profesional, de forma que esta modalidad de trabajo no suponga un escollo para el crecimiento del empleado. Así, la ley fija una preferencia de "acceso al trabajo presencial de la persona trabajadora a distancia", para lo cual se con-

figura la obligación de que la empresa le informe de las vacantes presenciales que se produzcan. Por la misma razón se establece también un derecho de reversión al trabajo anterior, "dentro del tiempo que hipotéticamente se hubiera establecido para el periodo de prueba", si se hubiese accedido al trabajo a distancia desde un puesto presencial. El teletrabajo, además, tendrá que ser siempre de carácter voluntario, y nunca por imposición.

En lo relativo al salario y otro tipo de prestaciones, los empleados a distancia no sufrirán perjuicio, "sustancialmente motivado por el diferente nivel de vida" en sus condiciones laborales, "incluyendo retribución, estabilidad en el empleo".

Un aspecto particularmente complejo del trabajo a distancia es, a priori, la mayor capacidad de conciliación de responsabilidades y el cuidado de menores y personas dependientes. Así, a la vez que este formato puede facilitar el cuidado de los menores y dependientes por la mayor flexibilidad horaria que permite, también "puede perpetuar roles de cuidados si es utilizado

Una profesional trabaja a distancia desde su domicilio. EFE

mayoritariamente por las mujeres. Para evitar que esto suceda, el anteproyecto incide en la necesidad de que los convenios "eviten la perpetuación de roles y tengan en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres".

Otra recomendación del texto es que se configuren expresamente los derechos de conciliación. "Esta previsión es necesaria porque es errónea la idea de que el tiempo de trabajo y el tiempo del cuidado pueden ser simultáneos", recuerda el documento.

### Incremento

El trabajo a distancia, explica el texto, "puede tener ventajas para la empresa, para la persona e incluso para la sociedad". Según Eurostat, en 2019 la media en la UE de uso del teletrabajo fue del 14,3%, con Suecia (34,7%) y Holanda (39,9%) a la cabeza. En España, su uso fue inferior a la media de la Unión (8,3%), aunque sí se advierte una clara tendencia al incremento durante los últimos 10 años (en 2009 su uso no pasó del 5,8%). Ahora, explica el texto del Ministerio de Trabajo, es el momento de regularlo e ir más allá.

El control de la empresa sobre el empleado debe ser proporcional, idóneo y necesario

Deberá prevenirse el sedentarismo y también riesgos como el estrés tecnológico