

Reproducido en www.relats.org

EL TELETRAAJO EN ESPAÑA YA TIENE LEGISLACIÓN PROPIA

María Luz Rodriguez Fernandez

**Publicado en la web de la UCLM, Universidad
Castilla La Mancha, Septiembre 2020**

Hasta hace bien poco España era un país donde se practicaba el culto a la presencia en el trabajo. Ello hacía que empleadores y trabajadores declararan la falta de gusto por el teletrabajo.

Los primeros porque entendían que la presencia en el puesto de trabajo facilita la supervisión sobre el trabajador, y también su conexión con respecto a los objetivos y cultura de la empresa. Los segundos porque consideraban que trabajar fuera del lugar de trabajo,

1. Difuminaba las fronteras entre vida profesional y vida privada.
2. Podía suponer un hándicap para la promoción profesional (dado que el trabajador se vuelve invisible a los ojos de los directivos).
3. Implicaba con bastante regularidad una prolongación de los tiempos de trabajo.

En definitiva, prevalecía una visión negativa sobre el teletrabajo a pesar de que los empleadores [reconocían](#) el ahorro de costes que podía suponer, y los trabajadores destacaban la autonomía en la gestión de su tiempo de trabajo que podía proporcionar.

Todos los resquemores previos han sido barridos por la COVID-19. De acuerdo con datos de [Eurofound](#), antes de la pandemia era un [16%](#) de la población española la que acostumbraba a trabajar desde su domicilio. En estos meses de emergencia el porcentaje de población que trabaja desde casa prácticamente se ha duplicado y ya es un [30,2%](#).

La pandemia ha actuado, así, como una especie de empujón para que España considerara el teletrabajo como algo deseable.

Ordenamiento jurídico del teletrabajo previo a septiembre de 2020

Ese empujón se ha dado también en materia legal pues el teletrabajo ya estaba regulado pero de manera dispersa y un tanto laxa:

- El 16 de julio de 2002 se suscribió el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#), cuyo contenido se trasladó a España por medio del [Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva](#) de 2003.
- A ello se sumó el [artículo 13](#) del Estatuto de los Trabajadores, que regulaba el trabajo a distancia.
- El [artículo 88](#) de la Ley de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales,

reconoce el derecho a la desconexión digital, incluso en el caso de realizar teletrabajo.

Septiembre de 2020, un mes para la historia de la legislación laboral española

Ese universo normativo se ha visto sacudido por la pandemia de la Covid-19. Ahora tenemos un acuerdo en el [marco de la función pública](#) que normaliza el teletrabajo en dicho ámbito.

También acaba de publicarse el [Real Decreto Ley 28/2020](#) de 22 de septiembre de trabajo a distancia, [fruto del diálogo social](#) y que constituye la norma que regulará a partir del próximo 13 de octubre, fecha de su entrada en vigor, el teletrabajo en España.

Estos son algunos aspectos esenciales de la nueva regulación:

- La norma **no se aplica a quienes teletrabajen de forma esporádica**, sino a quienes lo hagan regularmente, que son aquellas personas que realizan teletrabajo como mínimo un 30% de su jornada en un periodo de cómputo de 3 meses.
- El teletrabajo **siempre es voluntario para el trabajador y el empleador**, de manera que no puede ser elegido por el primero ni impuesto por el segundo, sino que debe ser fruto de un acuerdo que debe formularse, además, por escrito.
- El teletrabajo **es también reversible**, de manera que en cualquier momento empleador y trabajador pueden acordar volver a trabajar íntegramente desde los locales de la empresa.

Teletrabajo e igualdad

En segundo término late una preocupación por la igualdad pero no solo entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores, a los que la norma garantiza idénticos derechos, sino también en relación con la igualdad de género.

El teletrabajo implantado en España a raíz de la pandemia tuvo un componente marcadamente [femenino](#): mientras el 24,2% de hombres empezaron a trabajar desde su domicilio, lo hicieron el 37,3% de las mujeres.

Sin embargo, la nueva normativa descarta concebir el teletrabajo como un mecanismo para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. De haber sido así, el teletrabajo hubiera conllevado los mismos sesgos de género que hoy existen en las medidas de conciliación, que en su gran mayoría son actuadas por mujeres.

Ello hubiera supuesto un estímulo a una especie de segregación sexual en el trabajo, de manera que hubieran teletrabajado más las mujeres (para conciliar) que los varones.

La norma huye de ello y exige que se prevengan situaciones de discriminación por razón de sexo en el acceso al teletrabajo y que se tenga en cuenta a las y los teletrabajadores en los planes de igualdad.

No hay que olvidar que...

Un elemento central en el Real Decreto Ley 28/2020 es la asunción de los gastos del teletrabajo por parte de la empresa. Este era uno de los puntos más polémicos del diseño de la norma pues según cómo se regulase podría haber sido utilizada para externalizar los costes de producción desde la empresa hacia el trabajador.

Ello no sucede en la nueva ley que establece, en primer lugar, que el empresario debe proveer a los trabajadores de “todos los medios, equipos y herramientas necesarias” para el desarrollo de su trabajo y, en segundo término, que tiene la obligación de sufragar o compensar los gastos que suponga la realización del teletrabajo, sin que ellos puedan ser asumidos por el trabajador. Será, con todo, la negociación colectiva la que determine cómo se vayan a sufragar o compensar tales gastos.

- Dado que se trata de trabajo mediante dispositivos digitales, hay un núcleo de derechos digitales esenciales.
- En materia de prevención de riesgos, prestar especial atención a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, propios del trabajo telemático.
- En materia de tiempo de trabajo, garantizar el derecho a la desconexión y a una cierta autonomía (flexibilidad dice la norma) en la distribución del tiempo en que se trabaja.
- La intimidad y la protección de datos deben quedar seguras y debe definirse si el trabajador puede hacer uso privado, y en qué condiciones, de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

En el lado de las obligaciones, los trabajadores deben cumplir las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información, usar correctamente y conservar los dispositivos digitales que la misma ponga a su disposición, y someterse a los controles de su actividad laboral que se hayan previsto, incluidos los realizados mediante medios telemáticos.

¿Y cuándo empieza a regir la nueva norma?

Un último aspecto a destacar es el periodo de carencia establecido por el Real Decreto Ley 28/2020.

Para empezar, esta normativa no se aplica al teletrabajo surgido a raíz de la Covid-19 y mientras el mismo se mantenga como medida para contener la pandemia.

En estos casos, la empresa debe suministrar a los trabajadores los dispositivos necesarios para desarrollar su trabajo, pero los costes que suponga teletrabajar quedan al albur de lo que pueda establecerse en la negociación colectiva.

En segundo lugar, únicamente entrará en vigor cuando concluyan los convenios colectivos que ya tengan regulación del teletrabajo, periodo este que puede llegar a ser de hasta 3 años, más otros 3 meses para formalizar el acuerdo individual de teletrabajo.

Para aquellos casos en que el convenio colectivo no regule el teletrabajo, fundamentalmente en las pequeñas empresas, se establece un periodo de 3 meses para adaptar los acuerdos individuales de teletrabajo existentes, a contar desde el 13 de octubre, fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2020.

Siendo ello así –y esto es una constante en la legislación de la emergencia sanitaria– la regulación del teletrabajo podría haberse realizado mediante proyecto de ley y no por real decreto ley, sin haber hurtado al Parlamento el debate sobre el mismo.