

Comisión 3 - Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Teletrabajo y conciliación de la vida personal y laboral

I.- Introducción

Como consecuencia de la crisis sanitaria, el teletrabajo se instrumenta como una medida laboral preferente frente al trabajo presencial.

En efecto, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que trae como consecuencia la adopción de importantes medidas laborales y sociales, entre otras, la limitación de circulación de las personas y la suspensión de determinadas actividades, salvo aquéllas consideradas como "esenciales" (por ejemplo, abastecimiento -supermercados-, profesionales sanitarios -hospitales- cuidados de personas mayores o dependientes, seguridad, mantenimiento de suministro eléctrico, industria farmacéutica, etc..).

En este contexto excepcional, se priorizan aquellos sistemas de organización de la empresa que permitan mantener la actividad a través de mecanismos alternativos, particularmente, por medio del trabajo a distancia, para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Esta nueva realidad de trabajo ha provocado que las empresas, Administraciones públicas y también despachos de abogados se estén planteando la implantación permanente del teletrabajo, una vez que acabe el escenario actual.

El teletrabajo se ha impuesto -frente a otras medidas laborales menos flexibles- en aquellos sectores de actividad, en los que este modo alternativo de trabajo es posible, y se presenta como un instrumento preferente de trabajo no exento de problemas.

Plantea, además, nuevos retos sociales, nuevas formas de afrontar y abordar la realidad laboral tras el inicio y desarrollo de la "desescalada" y la progresiva recuperación de la actividad empresarial.

II.- - Desarrollo del tema

El marco normativo del teletrabajo es escaso, si bien el interés por la regulación más específica y pormenorizada se ha incrementado como consecuencia de la crisis sanitaria. La promoción del teletrabajo como

vía de mantenimiento de la actividad laboral, siempre y cuando sea posible que la prestación de trabajo se desarrolle en estas condiciones, exige una adecuada regulación.

A día de hoy, destacan las siguientes respuestas del legislador comunitario y nacional:

1.- Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>), Este texto, fruto del acuerdo entre los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas a nivel europeo (diálogo social), recoge las líneas generales de la configuración del teletrabajo (concepto, características, derecho y obligaciones del empresario y del teletrabajador)

2.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) ([BOE 24-10-2015](#))

El art. 13 ET regula el contrato de trabajo a distancia, que será "aquel cuya prestación laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa" (art. 13 RDLeg. 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

Esta modalidad contractual se caracteriza porque el trabajo se realiza fuera del lugar típico (la empresa o el centro de trabajo), si bien el trabajador debe cumplir, en todo caso, las órdenes del empresario en el ejercicio regular de su poder de dirección.

3.- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 ([BOE 18-03-2020](#))

Este RD-ley, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 18 de marzo de 2020, establece, por primera vez en un texto legal, la preferencia del trabajo a distancia frente al presencial y la adopción de medidas por parte de las empresas para el establecimiento del teletrabajo cuando les sea posible técnica y razonablemente, siempre y cuando el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado, siendo dicha medida del trabajo a distancia prioritaria frente a la cesación temporal o reducción de la actividad (art. 5 RD-ley 8/2020).

Asimismo, este Real Decreto dispone que "en aquellas empresas en las que el teletrabajo hasta dicho momento (*durante el estado de alarma*) no estuviera implantado, la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá cumplida con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

4.-Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo ([BOE 22-04-2020](#))

Este RD-ley prevé el mantenimiento de la preferencia por el teletrabajo. En efecto, RD-Ley 15/2020 insiste en que "las empresas deben mantener la preferencia por el trabajo a distancia durante tres meses adicionales tras la finalización del estado de alarma, esto es, hasta el 21 de septiembre de 2020, sin perjuicio de que puedan tener lugar nuevas prórrogas adicionales por parte del gobierno atendiendo a las circunstancias" (art. 15).

5.- Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, del Ministerio de Sanidad para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

De nuevo, el legislador insiste en la conveniencia de fomentar siempre que sea posible la continuidad del teletrabajo para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral a distancia.

* * *

En este contexto el Gobierno ha presentado un anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia, que ha sometido a la consideración de las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos (interlocutores sociales), a efectos de llegar al máximo consenso y entendimiento para lograr la futura regulación de esta modalidad de trabajo.

Esta Ley tiene por objeto la regulación del trabajo a distancia y el establecimiento de los derechos y garantías de las personas que realizan trabajo a distancia.

Se definen los diferentes modelos de trabajo a distancia:

a) "Trabajo a distancia": aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional.

b) "Teletrabajo": aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) "Trabajo a distancia ocasional": aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo ocasional: El derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar (para cuidado de un familiar) y el trabajo a distancia ocasional por causa de fuerza mayor empresarial (por razones vinculadas a la empresa)

Frente a todas estas modalidades, se ofrece la definición de "trabajo presencial", que es aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Una de las novedades que presenta el anteproyecto es el denominado "contenido del acuerdo de trabajo a distancia". Así, será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, el siguiente:

"a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

c) Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.

d) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.

e) Lugar de trabajo habitual.

f) En su caso, medios de control empresarial de la actividad" (art. 7)

Téngase en cuenta que cuando se habla de "contenido mínimo", el legislador quiere significar que el acuerdo entre el teletrabajador y el empresario ha de contener, al menos, los requisitos que aparecen enumerados en el precepto señalado.

De todos ellos, vamos a destacar los que mayores problemas plantearán, a buen seguro, en la práctica.

1.- Derechos de contenido económico

Se habla de dotación de todos los medios para desarrollar el teletrabajo y el derecho a la compensación total de los gastos por parte del empresario.

- As, se prevé que "los trabajadores deben tener derecho a la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, como mínimo, con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 de esta ley"

´ - También, se dispone el derecho a la compensación total de gastos por parte del empresario, aunque por medio de convenio colectivo o de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se establezca el mecanismo para la determinación de estos gastos, que podrá consistir en complementos específicos que, en todo caso, deberán garantizar la completa compensación de aquellos.

2.- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo constituyen una fuente de controversia en la práctica diaria.

El registro de jornada, es decir, la obligación de determinar de forma fehaciente el inicio y el final de la jornada se presenta como una garantía del derecho al descanso al trabajador.

En el caso de que se trabaje a distancia, el anteproyecto de Ley determina que se debe reflejar "fielmente el tiempo que la persona trabajadora, que realiza trabajo a distancia, dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y que deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas de cada una de las fases del ciclo de procesamiento y entrega".

3.- Derecho a la desconexión digital (art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales) ([BOE 06-12-2018](#))

Junto al registro de jornada, el derecho de desconexión se presenta también como una garantía del derecho al descanso del "trabajador tecnológico".

El derecho a la desconexión digital es "una subespecie del derecho a la limitación de la jornada, ya recogido en la regulación del tiempo de trabajo". Aunque este derecho a desconectar ya existía, ahora "se reconoce de un modo específico y expreso", vinculándolo a la obligación de contar con una política empresarial de desconexión y la programación de acciones formativas y de sensibilización (SAN MARTÍN MAZZUCCONI).

El art. 18 del anteproyecto de ley distancia recoge su preocupación por el derecho a la desconexión de las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo. En este sentido, dispone que "tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre".

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, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Para lograr tales propósitos, se invita y exige a los interlocutores sociales a que establezcan los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con los tiempos de cuidado y la garantía de tiempos de descanso mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa.

En este contexto, la participación activa de los interlocutores sociales es esencial para elaborar textos consensuados que contribuyan a la consecución del diálogo y paz social.

El anteproyecto de Ley de trabajo a distancia ha sido enviado a los interlocutores sociales y ha sido objeto de crítica tanto por sindicatos como asociaciones empresariales.

-Los primeros demandan que nos se vincule el teletrabajo a la conciliación de la vida laboral y familiar para que no se perpetúen los roles tradicionales de cuidado de las mujeres de hijos y mayores.

-Los empresarios, por su parte, reclaman la necesidad de adaptación del teletrabajo al tejido productivo español, apelan al denominado "vector de sostenibilidad", fomentando el protagonismo de la negociación colectiva y, finalmente, rechazan la propuesta de que todos los costes laborales recaigan sobre la empresa.

El Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia constituye el punto de partida de una regulación compleja en un tiempo convulso. En todo caso, se requiere la negociación y el acuerdo de gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales para que se articule un texto normativo proporcionado y razonable que recoja las bases jurídicas de un modelo de trabajo, en el que los límites son cada vez más difusos y con posibilidades de conectividad permanente e incontrolada.

IV.- - Cuestiones para la reflexión

- ¿Crees que son eficientes los trabajadores desde casa? ¿Consideras que están preparadas nuestras casas para soportar esta "carga de trabajo"?

-A la luz del texto del anteproyecto de Ley, de las objeciones de los interlocutores sociales y de tu propia opinión:

-¿Quién debería asumir los costes de ordenador, internet, luz de los hogares?

-¿termina, realmente, la jornada en algún momento? ¿Cómo se computan los tiempos de descanso entre jornadas?, ¿Dónde se queda el derecho a la desconexión del trabajador, es decir, el trabajador tiene la obligación de contestar a un email a las diez de la noche o a una llamada de trabajo el sábado por la tarde, solo porque ahora trabaja desde casa?

-¿Es real la posibilidad de compatibilizar el cuidado de hijos con el teletrabajo?

- ¿qué mejorarías del anteproyecto de Ley a distancia? ¿Qué eliminarías? Justifica tu respuesta.

V.- Bibliografía

Fuentes doctrinales

-AGUILERA IZQUIERDO R/. CRISTÓBAL RONCERO, R.: "Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica", *Conferencia Tripartita: el futuro del trabajo que queremos*, Vol. II, 2017.

-CRISTÓBAL RONCERO, R: *Nuevas Tecnologías y tiempo de trabajo, Homenaje a F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL*, Tirant lo Blanch, 2020, *en prensa*

-MARTÍN VALVERDE, A. / RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. GARCÍA MURCIA, J: *Derecho del Trabajo*, 28ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 2019,

-MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, 40ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 2019,

-MONTOYA MELGAR, A. (Dir.)/VVAA: *La negociación colectiva en el sector sanitario*, 2º ed., en http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/NegociacionColectiva_SectorSanitario_2008.pdf

-PÉREZ CAMPOS, A.I : "Economía colaborativa y tiempo de trabajo: ¿es necesario un cambio legislativo?", en: G. GARCÍA GONZÁLEZ/M.R. REDINHA: *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Ed. Dykinson, 2019..

-PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación individual de trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, 1990,

- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F./ MONREAL BRINGSVAERD, E.: "La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, 2005, pág.65

-SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C: "El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 148., *en prensa*.

Fuentes legales/anteproyecto de ley

- Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia: Ley_11_20200626_Texto proyecto _gabinete_empleo.pdf

Artículos de opinión

-El teletrabajo: esperanza o realidad:
https://www-elespanol-com.cdn.ampproject.org/c/s/www.elespanol.com/invertia/opinion/20200702/teletrabajo-esperanza-realidad/502069795_12.amp.html

-Sobre el anteproyecto de Ley a distancia:
<https://www-eleconomista-es.cdn.ampproject.org/c/s/www.eleconomista.es/economia/amp/10678524/Gobierno-presenta-otra-propuesta-sobre-teletrabajo-y-se-reunira-de-nuevo-con-los-agentes-sociales-esta-semana>

VI.- Contacto

El presente informe ha sido elaborado por Rosario Cristóbal Roncero, Dra europea en Derecho, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UCM, Directora Académica del Grado en Derecho ISDE. Se pueden plantear preguntas sobre el tema en la dirección de correo info@fundacionsanpatricio.org o en ccristobal@isde.es.