

Trabajadores y empresas a la espera de una regulación del teletrabajo, que ya afecta a diez millones de personas

Este confinamiento laboral masivo ha llegado sin regulación específica y sin ningún tipo de facilidades para los trabajadores, pese a que los sindicatos llevan años pidiendo, sin éxito, una regulación para que se incorpore esta forma de trabajo a los convenios colectivos.

Madrid. 26/05/2020 | **ALEJANDRA DE LA FUENTE**

La emergencia del coronavirus ha llevado a millones de trabajadores españoles a trasladar sus empleos al salón, la mesa de la cocina o el despacho. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), de los casi 20 millones de trabajadores que había en España en 2019, sólo el 4,5 % trabajaba en remoto de manera habitual y un 8,4 % lo hacía ocasionalmente. Ahora, en cambio, **teletrabajan casi diez millones de empleados en España.**

Este confinamiento laboral masivo ha llegado sin regulación específica y sin ningún tipo de facilidades para los trabajadores, pese a que los sindicatos llevan años pidiendo, sin éxito, una regulación para que se incorpore esta forma de trabajo a los convenios colectivos.

Debido a esto, el funcionamiento de muchas empresas durante estos meses ha sido la base de improvisación y de mucho esfuerzo por parte de los trabajadores.

De hecho, según se ha recogido en Forbes y en Bloomberg, los trabajadores que desempeñan sus labores en casa **han pasado de una dedicación de ocho horas a las diez horas diarias, basándose en la medición del tiempo de conexión a las VPN** (la red privada virtual que conecta con la empresa).

Además, se han incrementado las conexiones de madrugada, viéndose picos desde medianoche hasta las tres de la madrugada, haciendo que la desconexión y el derecho al descanso se vean vulnerados.

Aún así, **multitud de empresas españolas y europeas se plantean prolongar el trabajo en remoto hasta finales de año** para garantizar mayor seguridad a todos sus empleados como consecuencia de la covid-19, algo que pone en evidencia la necesidad urgente de una regulación en materia de teletrabajo.

Regulación actual en España

En España **no existe una regulación** como tal en materia de teletrabajo, aunque sí se hace referencia al mismo en el [artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET).

En dicho artículo, únicamente se especifica que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicio en el centro de trabajo de la empresa y que el empresario deberá establecer los medios

necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo.

El artículo también se detiene en la salud laboral, añadiendo que "los trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud" y que podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la ley.

Este artículo es del todo insuficiente para regular el teletrabajo o el trabajo en remoto y, como mucho, puede utilizarse como base para realizar una regulación más extensa que repare realmente en las obligaciones de la empresa con respecto a los trabajadores, en las obligaciones de los trabajadores con respecto a su empresa y en la prevención de riesgos laborales específica para las personas que no están de forma física en una oficina.

¿Está avanzando la regulación en España?

La ministra de Trabajo, [Yolanda Díaz](#), ha asegurado en varias entrevistas que **se lanzará con "prontitud" la Ley Reguladora del Trabajo a Distancia**.

Según lo que [ha ido adelantando](#), esta ley regulará los derechos de descanso diarios y semanales que ya se especifican en el Estatuto de los Trabajadores. Se hará hincapié en respetar los derechos de conciliación y garantizará el derecho de desconexión teniendo muy en cuenta la prevención de riesgos laborales.

El Ministerio de Trabajo asegura a *Público* que el objetivo es trabajar en esta legislación cuanto antes, aunque todavía no se atreven a adelantar fechas.

Desde CCOO explican a *Público* que la regulación del teletrabajo debe abordarse desde el diálogo social para que se permita el despliegue de esta forma de trabajar, pero "garantizando los derechos de los trabajadores" y anticipan que están elaborando una propuesta, aunque todavía no hay contacto con el Ministerio de Trabajo.

Por su parte, **UGT ya tiene prácticamente elaborada una propuesta muy detallada** para que el teletrabajo no suponga una pérdida de derechos para los trabajadores.

Gonzalo Pino, secretario de Política Sindical de UGT, ha explicado a *Público* que en todo momento se hablará de puesto de trabajo. "La modalidad del teletrabajo **no es una nueva forma de contrato**, es un puesto de trabajo con las mismas condiciones y derechos que cualquier trabajador de la empresa, por lo que **el empleado no debe estar disponible las 24 horas que es lo que está pasando ahora**".

La propuesta de UGT es extensa, pero los principales puntos son los siguientes:

-La prevención de riesgos laborales es responsabilidad del empresario, por lo que la empresa deberá dotar al trabajador de todo lo necesario para trabajar en su puesto de trabajo (escritorio, silla, ordenador)... y

se deberá verificar que el puesto de trabajo cumpla con dicha prevención de riesgos (luminosidad, espacio...).

- Los trabajadores que tengan su puesto de trabajo fuera de la oficina tendrán **las mismas oportunidades de formación y de promoción** interna que los trabajadores que estén desarrollando sus labores en la oficina.
- Deberá existir un departamento en la empresa para los puestos que están teletrabajando, para que no se desliguen estos puestos de la empresa.
- La empresa deberá proporcionar técnicos para atender los puestos de trabajo que estén fuera de la oficina y los gastos de luz, internet y agua deberán legislarse ya que, al ser un puesto de trabajo, **será el empresario el que corra con los gastos derivados de dicho puesto.**
- En ningún caso podrá existir acuerdo empresa y trabajador saltándose los convenios colectivos y la negociación colectiva.
- Los trabajadores que realicen la modalidad del teletrabajo tendrán **derecho a la desconexión digital y deberá existir una conciliación** –incluida en la legislación– entre hombres y mujeres para que no se aumente la brecha de género.
- El control de la jornada es obligatorio y deberá ser responsabilidad de la empresa.

Gonzalo Pino ha remarcado que la legislación del teletrabajo debe producirse con el diálogo social, ya que la legislación de esta modalidad es "extremadamente importante" puesto que de ella dependerán muchos puestos de trabajo en los próximos años.

Regulación en otros países

El informe de la OIT *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* pone de manifiesto que países como Dinamarca, Suecia y Finlandia, seguidos por Holanda, Bélgica y Reino Unido son los más adelantados en materia de teletrabajo.

La mayoría de ellos parten del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y después, cada país lo complementa. Por ejemplo, Suecia recurre a los interlocutores sociales, Holanda establece un decreto sobre condiciones de trabajo que se centra en la legislación en materia de salud y bienestar del trabajador y en Finlandia es bastante común que los convenios colectivos incluyan un apéndice con un formulario para uso local del empleador y el empleado se acuerdan implementar el teletrabajo.

¿Qué incluye el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo?

En el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo se recogen una serie de puntos básicos para llevar a cabo el teletrabajo y que se pueden ampliar de diferentes maneras, según se considere.

En primer lugar, se especifica que el teletrabajo siempre será voluntario para el trabajador y el empresario afectados. Además, en lo que afecta las condiciones

de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos que los trabajadores desempeñan en sus funciones en la oficina.

Con respecto a la protección de datos, será el empresario el responsable de tomar las medidas necesarias y deberá respetar la vida privada del teletrabajador.

En el Acuerdo Marco Europeo, también se especifica que todas las cuestiones relativas a los equipamientos del trabajo y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo y, como norma general, el empresario será el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para el trabajo.

La salud y la seguridad también es un punto que se tiene en cuenta y se especifica que será el empresario el responsable de la protección de la salud y la seguridad del trabajador.

Con respecto a la organización del trabajo, el acuerdo lo engloba dentro del marco de la legislación de los convenios colectivos y de las reglas de empresa. Aunque en este punto, se señala que el empresario debe **tomar medidas para prevenir el aislamiento del trabajador** con respecto a otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

Por último, también se señala que los teletrabajadores deberán tener el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de carrera profesional que los trabajadores que desarrollan su actividad en la oficina, además de estar sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los mismos.

<https://www.publico.es/economia/trabajadores-empresas-espera-regulacion-teletrabajo-afecta-diez-millones-personas.html>