

Los Ministerios de Trabajo y Función Pública avanzan en la regulación legal del teletrabajo

Para CCOO resulta imprescindible tener un marco legal de referencia que regule una forma de trabajo que en muchos casos se ha aplicado de una manera irregular y sin cumplir unos requisitos mínimos

Tras la finalización el pasado 22 de junio del período de consulta pública previa para recabar la opinión de la ciudadanía, organizaciones y asociaciones antes de la elaboración de un proyecto normativo sobre la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia, el Ministerio de Trabajo y Economía Social abrió el pasado 26 de junio el [trámite de audiencia e información pública](#) previa a la elaboración de este proyecto normativo.

El plazo para la presentación de aportaciones termina el día 7 de julio de 2020.

En este nuevo período se puede acceder al [proyecto normativo](#) y realizar las aportaciones que se consideren oportunas, de forma directa como ciudadanos titulares de derechos e intereses legítimos afectados por un proyecto normativo ya redactado, o a través de las organizaciones o asociaciones que los representen, así como por parte de otras personas o entidades.

Los aspectos más destacados del proyecto legal son los siguientes:

- a. **Carácter reversible y voluntario del trabajo a distancia**, tanto para la persona trabajadora como para la empleadora. Esta modalidad de prestación se debe reflejar por escrito en un acuerdo donde se indique un 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 período máximo para la renovación de éstos, y el mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia. También se debe incluir el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad, la distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia, el centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia, el lugar de trabajo habitual, los medios de control empresarial de la actividad y el plazo o duración del acuerdo.
- b. **Condiciones de empleo**: las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Serán necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.
- c. **Estereotipos y roles de género**: la empresa deberá actuar de modo que no se perpetúen roles de cuidado y estereotipos de género respecto a las personas trabajadoras a distancia.
- d. **Tiempos de trabajo y descanso**. La cuestión del tiempo de trabajo y del derecho a la desconexión adquiere una dimensión especial en el caso de las personas que desarrollan trabajo a distancia, porque la posibilidad de flexibilidad horaria y la propia naturaleza del trabajo a distancia hacen que los límites entre la vida profesional y la vida personal a veces se desdibujen. Para garantizar la separación efectiva entre el tiempo laboral y el tiempo personal que asegure a su vez este derecho a la desconexión resulta necesario que el horario de la persona trabajadora a distancia esté específica y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del derecho a la alteración de éste que, con los límites y condiciones establecidos en dicho acuerdo, corresponde a la persona trabajadora.
- e. **Control de la actividad por la empresa**. El control intensivo y permanente de la actividad de la persona trabajadora atenta al derecho a su intimidad, por desproporcionado y, por tanto, no podrá utilizarse tampoco en el trabajo a distancia. Los mecanismos de control tecnológico de la actividad laboral deben respetar las tres condicionantes de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.
- f. **Protección de los datos y el ámbito de la vida privada**. Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.
- g. **Salud y la seguridad**. El empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional de la persona teletrabajadora con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. En el trabajo a distancia las obligaciones preventivas tienen el mismo alcance que en trabajo presencial, si bien es evidente que existen una serie de particularidades o dificultades añadidas. Concurren, de un lado, riesgos específicos y diferenciados, como los derivados del sedentarismo y el uso intensivo de pantallas de visualización, o las condiciones de

aislamiento y el uso de dispositivos digitales, que pueden derivar en la actualización de riesgos psicosociales, incluyendo el estrés tecnológico o las adicciones tecnológicas. La empresa, en consecuencia, debe considerar la especial incidencia de las condiciones particulares de la prestación de servicios a distancia, tanto en la evaluación de riesgos a realizar, como en las medidas específicas a desarrollar. Adquiere, además, particular relevancia, la lucha contra el acoso, por sus mayores dificultades de prevención y control y por sus rasgos particulares (ciberacoso).

- h. **Organización del trabajo.** En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde a la persona teletrabajadora gestionar la organización de su tiempo de trabajo.
- i. **Formación.** La persona teletrabajadora tiene el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea presencialmente.
- j. **Derechos colectivos de las personas teletrabajadoras.** Tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con la representación legal de las y los trabajadores.
- k. **La empresa debe hacerse cargo de los medios y de los gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia.** Por un lado, mediante la dotación a la persona que trabaja a distancia de todos los medios necesarios para la prestación de servicio (instalación y mantenimiento); por otro, a través de la obligada compensación total a ésta por los gastos, tanto directos como indirectos, que se ocasionaran como consecuencia de esta modalidad de trabajo. La referencia a los gastos indirectos incluye, en esta ley, la parte proporcional de los gastos de uso y consumo en que incurriera la persona trabajadora o de cualquier otro que pudiera tener como consecuencia del trabajo.
- l. La persona trabajadora podrá negociar parte de su horario, según sus preferencias, aunque la empresa podrá imponer unas franjas de disponibilidad y un número de días u horas que el empleado deberá acudir presencialmente al centro de trabajo común.
- m. Deben garantizarse a la persona trabajadora a distancia los **mismos derechos de conciliación** (incluyendo permisos y derechos de adaptación) que se reconocen a las personas trabajadoras presenciales.
- n. **Acceso preferente al teletrabajo:** madres en periodo de lactancia, los progenitores a cargo del cuidado de hijos menores de 12 años o las personas que acrediten que están cursando estudios académicos. El anteproyecto también abre la puerta a que un trabajador pueda acogerse a un periodo de teletrabajo de "fuerza mayor" en caso de tener que cuidar a un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

En paralelo a este proyecto normativo, se va a plantear una modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en este mismo sentido. En estos momentos el Ministerio de Política Territorial y Función Pública trabaja en la inclusión de un artículo 47 bis relativo a "modalidades de prestación del servicio", donde se contempla la modalidad de prestación del servicio no presencial mediante teletrabajo. Y, en esta misma línea, es probable que se produzca un desarrollo autonómico de esta realidad laboral.

En estos momentos, tal y como señalamos en el [CCOO Informa nº 36](#), nos encontramos ante un doble proceso:

1. La definición, en el marco de la negociación colectiva, de la mejora de las condiciones actuales para el mantenimiento de la modalidad del teletrabajo durante el periodo de prórroga de esta actividad regulada en los RDL 8/2020 y 15/2020, que inicialmente se extendería hasta el 21 de septiembre. Esta fase resulta esencial al afectar a las condiciones de cierre del curso 2019/2020 e inicio del curso 2020/2021. En esta línea se enmarcaría, por ejemplo, el ["Acuerdo de la Mesa Sindical de 29 de junio de 2020 de la UCM sobre condiciones de trabajo durante la acomodación a la "nueva normalidad" en el período comprendido entre el 29 de junio y el 21 de septiembre de 2020"](#)
2. En una segunda fase, y una vez aprobada la normativa de ámbito superior, se debería acometer si se considera adecuado el mantenimiento de esta modalidad de trabajo, e igualmente en el marco de la negociación colectiva, la regulación de un marco común para el conjunto de las universidades públicas madrileñas, con las adaptaciones a la realidad concreta de cada universidad que pudieran resultar necesarias, para el desarrollo de esta modalidad de prestación de la actividad universitaria a medio plazo, partiendo del marco legal que a nivel estatal pudiera definirse.

CCOO defiende que, con independencia de la modalidad de prestación de la actividad laboral (presencial o mediante teletrabajo) se deben respetar los derechos de las personas trabajadoras y cualquier medida que se adopte y que afecte a las condiciones de trabajo de las plantillas de las universidades, debe ser negociada y consensuada con su representación legal.

Otros proyectos normativos en período de audiencia e información pública por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social de interés:

- [Proyecto del Real Decreto por el que se regula el reglamento sobre planes de igualdad.](#)
- [Proyecto del Real Decreto por el que se regula el reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)