

PUNTOS CRÍTICOS EN RELACIÓN AL TELETRABAJO

(tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)

**Iñigo Sagardoy de Simón
Pilar Núñez-Cortés Contreras
(Directores)**



Dykinson, S.L.

PUNTOS CRÍTICOS EN RELACIÓN AL TELETRABAJO

(tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)

**Iñigo Sagardoy de Simón
Pilar Núñez-Cortés Contreras**
(Directores)

**PUNTOS CRÍTICOS EN RELACIÓN
AL TELETRABAJO**
(tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)

Autores

M^a CONCEPCIÓN ARRUGA SEGURA
JOSE FERNANDO LOUSADA AROCHENA
PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS
IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN
MIGUEL RECIO GAYO
RICARDO RON LATAS
ALICIA VILLABA SÁNCHEZ

Dykinson, S. L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores, 2021

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-401-5
Depósito Legal: M-5989-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-509-8

Maquetación:
german.balaguer@gmail.com

ÍNDICE

PRESENTACIÓN. LOS EQUILIBRIOS DEL TRABAJO A DISTANCIA	9
IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN	
CAPÍTULO I. ALGUNOS PUNTOS CRÍTICOS EN RELACIÓN CON EL TELE- TRABAJO	13
IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN	
CAPÍTULO II. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y EL RETORNO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COMO FUENTE REGULADORA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	39
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ	
CAPÍTULO III. PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA	63
JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA	
CAPÍTULO IV. LA CONSTRUCCIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	85
M. ^a CONCEPCIÓN ARRUGA SEGURA	
CAPÍTULO V. CIBERSEGURIDAD EN EL TRABAJO EN MOVILIDAD Y A DISTANCIA (TELETRABAJO)	125
MIGUEL RECIO GAYO	
CAPÍTULO VI. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA	147
RICARDO PEDRO RON LATAS	
CAPÍTULO VII. TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA, ¿UNA HERRA- MIENTA DE CONCILIACIÓN?: EL CASO DE LA COMUNIDAD DE MADRID	165
PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS	

PRESENTACIÓN.

LOS EQUILIBRIOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

IÑIGO SAGARDOY DE SIMÓN
Presidente de Sagardoy Abogados
Catedrático de Derecho del Trabajo de Universidad Francisco de Vitoria

El trabajo a distancia, o en su vertiente más tecnológica, el teletrabajo, no es un concepto extraño en nuestra práctica empresarial y laboral. Su regulación y su implementación se remontan a la primera redacción de nuestro Estatuto de los Trabajadores hace 40 años, y así perduró hasta que de forma más cercana en la Reforma Laboral del 2012, se hizo una actualización normativa. Ello no obedecía a un clamor empresarial o social por una normativa detallada de esta forma de trabajar, sino quizás a revisar determinados derechos y obligaciones al amparo del acuerdo europeo firmado por los agentes sociales sobre el teletrabajo en el 2002.

Así las cosas, la realidad española –hasta hace más bien poco– reflejaba que nuestro país era uno de los países europeos con una de las tasas más bajas de incidencia del teletrabajo, junto con Irlanda, Portugal, Italia e incluso Francia, estando en el pódium de empleados que teletrabajaban en la gran mayoría de su jornada laboral los checos, daneses, belgas u holandeses, con gran tradición legislativa y de negociación colectiva en esta materia. Las razones podrían deberse al tipo de trabajo predominante en estos últimos países –de mayor impacto en el ámbito de las telecomunicaciones– al igual que a una propia cultura empresarial y sindical. De ahí que España, hasta este año, había optado legítimamente como muchos otros países, por una regulación más encaminada al *soft law* que el *hard law*, situación esta que acaba de cambiar y que podría erigirse como uno de los problemas de la nueva regulación, más de forma que de fondo.

En efecto, en un escenario anterior, la ruta escogida fue la de la autonomía de las partes a la hora de implementación de las políticas de trabajo a distancia o teletrabajo. Eran las partes, bien a través de la negociación colectiva –y tenemos buenos ejemplos de ello– o con acuerdos individuales entre trabajador y empresario, los elementos que servían de base para establecer los derechos, obligaciones y mecanismos de funcionamiento de esta modalidad no presencial.

También las empresas –normalmente, es cierto, grandes o medianas– elaboraban sus protocolos, guías de actuación, recomendaciones, compensaciones, etc... que servían de eje vertebrador para unas políticas más ambiciosas de nuevas formas de trabajar (flexibilidad horaria, *flexiworking*, etc...). Eso dotaba a esta modalidad de trabajo en algo atractivo por su flexibilidad para empresas y trabajadores, en algo positivo por ser un instrumento válido para la conciliación de la vida personal y laboral, y, en definitiva, en un logro en muchas ocasiones de mayor productividad de los empleados que se traducía en mayor eficiencia de las organizaciones. La elección de una regulación de esta naturaleza (mayor autonomía de las partes) frente a una más heterónoma (ley detallada y promulgada por el Gobierno) no es baladí, porque puede propiciar que los beneficios de trabajar a distancia –que son muchos– puedan verse disminuidos por regulaciones extrañas, alejadas de la práctica de una empresa concreta o de un sector determinado.

Por estas razones, y en la necesidad de un impulso decidido del trabajo a distancia que empieza a ser una realidad estructural –habiendo afectado a más de tres millones de trabajadores en el pico de la pandemia–, se ha optado por dictar una ley que trata de encontrar el equilibrio entre las dos mejores situaciones posibles, fruto claramente de un esfuerzo notable del diálogo social. Ley sí, pero aplicación autónoma. Se trata de una ley que claramente podemos denominar “abierta”, con un llamamiento constante a la negociación colectiva y al acuerdo entre las partes –baste ver la entrada en vigor “en diferido” para convenios colectivos ya existentes–. El objetivo es establecer un marco sobre el cual debe encuadrarse el régimen jurídico del trabajo a distancia o teletrabajo en las distintas empresas o sectores españoles, dejando a la voluntad colectiva o individual de las partes la concreción de las medidas, incluidas las que generaron inicialmente mayor polémica como la de la compensación de todos los gastos en los que incurra el teletrabajador. El resultado, así conseguido, es loable.

Una posible redacción podría ser: La norma es extensa para una materia tan concreta, y quizás sea de las más detalladas y prolijas de nuestro entorno europeo. Si bien, como decimos, se ha dejado a las partes el detalle de las obligaciones y derechos derivados del trabajo a distancia, establece unas pautas muy concretas de obligado cumplimiento referidos a la voluntariedad de esta modalidad para ambas partes. Estas son la igualdad de trato del trabajador presencial o no presencial, el registro horario, los derechos de prevención de riesgos laborales y de promoción profesional, protección de datos, desconexión digital, derechos de índole colectivo, etc. Todo ello, si bien es cierto, se produce con la intervención directa de los representantes de los trabajadores allí donde existan. Por la parte empresarial, se recoge de forma muy contundente, las facultades de control empresarial para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Se aleja, por tanto, la regulación adoptada de

un simple encauzamiento legal de la conciliación de la vida laboral y personal para convertirse por méritos propios, en una verdadera nueva forma de trabajo que muy probablemente conviva en el mercado de trabajo por mucho tiempo.

Dictada la nueva normativa, queda ahora lo más complejo, como es llevarla a la práctica para que sea eficaz y favorable a todos los intereses en juego, y es allí donde encontraremos empresas y sectores que se erigirán en buenos ejemplos por haber sabido acompañar la ley a la nueva realidad cuyos cambios están siendo mucho más rápidos de lo que nos damos cuenta.

En la presente obra que se presenta, todos los autores tratan de dar una visión integral y completa de los distintos ámbitos que se recogen en la nueva regulación del trabajo a distancia. Deseamos que realmente sirva para interpretar una de las normativas que están llamadas a permanecer en el tiempo para una nueva forma de organización del trabajo. Gracias a todos ellos por sus magníficas aportaciones.