

# Implantación del teletrabajo en las empresas ante una situación de emergencia

**Aránzazu de las Heras García**

*Doctora en Derecho.*

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad a Distancia de Madrid, UDIMA*

## Extracto

Ante el nuevo escenario generado por el coronavirus en el que muchas empresas se están planteando enviar a sus trabajadores a sus domicilios para que continúen realizando la prestación allí, se hace necesario tener en cuenta algunas medidas que puedan garantizar su implantación.

Probablemente la improvisación de este modelo motivado por la urgencia sanitaria no sirva para ser considerado en sentido estricto prueba piloto de teletrabajo, pero con seguridad servirá para tenerlo en cuenta a futuro cuando la situación vuelva a la normalidad.

Nos encontramos ante un modelo de prestación flexible que, en líneas generales, surge como un modo de organización capaz de minimizar e incluso anular las consecuencias de fenómenos meteorológicos o, como es el caso, procesos mórbidos contagiosos, presentándose, además, como una alternativa para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, tan importante en estos momentos en los que, cerrados los colegios, se hace más necesario que los progenitores, o al menos uno de ellos, se encuentren en el domicilio.

## 1. Definición

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que responde tanto a una innovación tecnológica –las nuevas tecnologías de la información y la comunicación– como a la flexibilidad organizativa en un entorno cambiante. A esta forma flexible de organización es frecuente atribuirle extraordinarias capacidades en orden a mejorar las necesidades, sea de conciliación de la vida laboral y familiar, sea, incluso, de incrementar la activación de colectivos especialmente vulnerables, incluso excluidos del mercado de trabajo, como serían las personas con discapacidad.

El teletrabajo no es apto para todo tipo de trabajos, sino que solo es posible para aquellas tareas teletrabajables, es decir, aquellas que pueden realizarse a través de medios tecnológicos.

Teletrabajar es trabajar, por lo tanto se deben establecer las normas con relación a cómo llevar a cabo la prestación y respetar la normativa en materia laboral, de seguridad y de salud, del mismo modo que si la prestación se realizara en el centro de trabajo.

En España, hasta la modificación legislativa del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), por la Ley 3/2012, la implantación en las empresas solo tenía como guía el Acuerdo Marco de Teletrabajo de 2002, pero sin profundizar en el mismo. En la actualidad, los convenios colectivos de empresas y los múltiples estudios doctrinales pueden orientar a las empresas en los distintos temas.

El artículo 13 del ET recoge la figura del teletrabajo como trabajo a distancia, en los siguientes términos:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

En su primer apartado se reconoce como trabajo a distancia aquel que se realice «de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa». Esta es la forma ideal de implantación, aquella que se realiza tanto en el centro de trabajo como en el domicilio, el denominado teletrabajo a tiempo parcial.

En una situación de emergencia como en la que nos encontramos y en cumplimiento del deber de seguridad, se hace necesario promover y garantizar el trabajo seguro, de forma que la totalidad o una parte importante de la plantilla preste sus servicios desde su domicilio. Se minimiza así el riesgo de contagio y, en consecuencia, de contraer la enfermedad, al tiempo que se da continuidad a la actividad productiva, de forma que sirva para evitar otro tipo de medidas como la suspensión o el cierre de la empresa.

Aunque la implantación se realice de forma apresurada, y en este caso transitoria, es necesario que exista entre el empresario y el trabajador un acuerdo por escrito en el cual se articule el modo en el que se va a realizar la prestación.

Procede a continuación efectuar un análisis de los elementos, esenciales y accesorios, de esta forma de trabajo:

## 2. Voluntariedad y reversibilidad

El teletrabajo es fruto del acuerdo voluntario entre el empresario y el trabajador, que deberá formalizarse por escrito, bien como un anexo al contrato ya existente (véase modelo de anexo), bien como un nuevo contrato si se concierta el trabajo desde el inicio bajo esta modalidad.

Ante la situación de emergencia y con el fin de evitar o minimizar el riesgo de enfermedad entre los trabajadores manteniendo al mismo tiempo la actividad de la empresa, el teletrabajo resulta una medida recomendable y de interés mutuo frente otras alternativas, como serían la suspensión de la relación laboral o el despido.

Este, además de ser una decisión de mutuo acuerdo, debe ser reversible, es decir, tanto el empresario como el trabajador pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria. Este retorno no siempre puede ejercerse en cualquier momento, sino que puede estar condicionado a unos tiempos, siendo necesario su preaviso o la desaparición de determinadas circunstancias (en este caso, que se desvanezca la posibilidad de contagio por coronavirus).

Dado que el teletrabajo exige acuerdo de ambas partes y, por tanto, no puede imponerse unilateralmente por ninguna de ellas, y que la empresa habrá de seguir las indicaciones del órgano encargado de la prevención, ofrecerá este mecanismo cuando sea recomendado para garantizar la seguridad de los trabajadores, de tal forma que con ello cumple con su obligación preventiva tanto si el trabajador decide acogerse a esta medida como si no (arts. 14 LPRL).

## 3. Elementos de tiempo, lugar o condición

### 3.1. Temporalidad

Los criterios de temporalidad atenderán especialmente a los siguientes parámetros:

- **Duración:** Será necesario especificar el inicio y la finalización de este peculiar modelo de prestación de servicios.
- **Horas de trabajo:** Se pactarán el número de horas a realizar, así como el horario de estas. En una situación como la actual, la recomendación es, en la manera de lo posible, mantener el mismo número de horas y horario que en el centro de trabajo. En el caso de que el trabajador pudiera adaptarse su horario, es recomendable que al menos se establezca un horario fijo de disponibilidad en el que coincidan todos los compañeros de trabajo por si fuera necesario realizar alguna consulta.

Se mantendrá un sistema de registro de jornada para mantener el cumplimiento normativo.

- **Accesibilidad:** Se determinará si en algún momento será necesario que el trabajador realice la prestación en el centro de trabajo: asistencia a reuniones, turnos por servicios mínimos...
- **Vacaciones:** Se respetarán las mismas condiciones en cuanto a su disfrute, excepto que el normal funcionamiento de la empresa hiciera precisa su modificación.
- **Días de libre disposición, permisos:** El teletrabajador deberá seguir comunicando a sus responsables los días que no realizará la prestación.
- **Terminación de la situación de teletrabajo:** Se deberán fijar las condiciones de término de la situación de teletrabajo, especialmente si se establece un periodo de preaviso.

### 3.2. Ámbito espacial

- **Lugar de trabajo:** Será recomendable que el espacio destinado a teletrabajar reúna unas condiciones mínimas (que no sea un espacio destinado a usos distintos como garajes o similares, que pueda cerrarse con llave, que tenga cierto espacio, que esté aislado del resto de la familia, etc.).

Para garantizar la efectiva prevención de riesgos laborales y el desempeño de la actividad en adecuadas condiciones de salud e higiene, sería necesario establecer un espacio físico fijo de trabajo que reúna unas condiciones mínimas de iluminación, ventilación, clima, etc. Además, el empresario debería facilitar formación al trabajador e incluso establecer, con el consentimiento expreso de este, la realización de inspecciones periódicas del lugar por su parte o por parte del delegado de prevención.

### 3.3. Retribución

- **Retribución:** Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que tenían en el momento de realización de los servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación en el mismo de manera presencial, como pueden ser el plus de transporte, útiles de trabajo (uniformes) o dietas, que podrían ser suprimidos.
- **Gastos:** Por el hecho de realizar la prestación en el domicilio debe preverse quién correrá con el abono de determinados gastos (calefacción, luz, agua, equipos informáticos...), en qué momento y de qué forma.

En cuanto a los gastos en el equipamiento técnico y tecnológico, cuando la prestación se realiza en el centro de trabajo es obligación del empresario dotarle del equipamiento necesario; con el desplazamiento al domicilio debería seguirse el mismo modelo aunque, en este supuesto de improvisación, es posible que el trabajador ponga a disposición de la empresa su propio equipo.

- **Costes derivados de la obligación de adoptar las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales:** Como expresamente indica la Ley de prevención de riesgos laborales en su artículo 14.5, no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

### 3.4. Condiciones de trabajo

- **Seguridad e higiene:** El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización además de la relativa a la prevención de riesgos laborales.
- **Derechos colectivos:** Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. Por lo tanto, deberán conocer cómo se establecerá la comunicación con los representantes de la empresa.

### 3.5. Herramientas de trabajo

- **Propiedad y mantenimiento del equipo de trabajo:** En la mayoría de los casos, el equipamiento pertenece a la empresa y se facilitará apoyo técnico para el correcto funcionamiento.

En estos supuestos, resulta conveniente determinar quién está autorizado a utilizar el equipo informático, si es posible utilizarlo para usos distintos del trabajo ante posibles infracciones que enturbien la relación profesional (virus, envíos masivos de mail, etc.) y qué hacer ante un fallo en el equipo.

El trabajador ha de comprometerse a hacer un uso adecuado del equipo proporcionado por la empresa.

- **Confidencialidad y seguridad de los datos:** Con la finalidad de proteger la confidencialidad de la información de la empresa, se pueden establecer una serie de normas como vetar la salida de ciertos documentos de la empresa, establecer sistemas de claves de acceso a la información o distintos niveles de confidencialidad o exigir la adopción de sistemas de seguridad en el hogar (antirrobo, cerraduras, etc.).

Especialmente, se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados y muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad. Para su protección, el empresario podrá fijar claves de acceso a la información, copias de seguridad, adoptar sistemas de seguridad en el domicilio, etc.

- **Seguros:** El cambio a la situación de teletrabajo puede hacer necesario suscribir un seguro o revisar el contrato de seguro que tuviera el trabajador en su domicilio para ampliar la protección. En el caso de no tenerla incluida, se ampliará al equipamiento informático, de forma que se cubran riesgos como robo, incendio, inundación o cualquier otra situación que pudiera afectar a la documentación y archivos de la empresa.

En este supuesto, será necesario determinar quién sufraga el gasto de suscripción del seguro o ampliación del existente.

### 3.6. Métodos de trabajo

- **Métodos de trabajo:** El menor contacto directo con la empresa puede hacer necesario que se establezcan determinados procedimientos de trabajo: a quién reportar el resultado, de qué forma, cada cuánto tiempo, tipos de comunicación (teléfono, carta, fax, correo electrónico), periodicidad de reuniones (incluso estableciendo indicaciones para la asistencia a las celebradas en la empresa aun cuando estas se desarrollen fuera del horario), formación, etc.
- **Formación:** El teletrabajo no puede suponer una discriminación en el acceso a las acciones formativas que la empresa estime oportuno emprender para el resto de la plantilla. Por tanto, recibirá información sobre las acciones que se realicen con tiempo suficiente para poder participar en ellas.

### 3.7. Control empresarial

- **Dirección y control de la actividad laboral:** Implica la posibilidad de control por parte del empresario del uso de las herramientas de trabajo puestas a disposición del trabajador de igual manera que si trabajara en la empresa, pero atendiendo a las circunstancias específicas, así como la adopción de medidas para garantizar que el trabajador cumple con el horario establecido, tiene condiciones óptimas de seguridad e higiene, etc.

El empresario que utilice estas herramientas de control deberá informar al trabajador de su uso, así como obtener su consentimiento para no vulnerar la intimi-

dad e inviolabilidad del domicilio. Este control deberá limitarse a los momentos en que se trabaje y deberá estar justificado.

De acuerdo con ello, y con el artículo 88 de la Ley orgánica 3/2018, de protección de datos y garantía de los derechos digitales, el teletrabajador tendrá derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, a fin de garantizar el respeto de los periodos de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.





**Anexo al contrato:  
TRABAJO EN EL DOMICILIO/TELETRABAJO**

En ....., a ..... de ..... de 2020

De una parte ..... <span style="font-size: small; display: block; text-align: center;">[nombre de la empresa]</span>	
CIF	Representada por:

Y de otra ..... <span style="font-size: small; display: block; text-align: center;">[nombre de la persona trabajadora]</span>	
DNI	En nombre e interés propio

MANIFIESTAN que, siguiendo las recomendaciones del .....  
[modalidad de organización preventiva]

con ocasión de la crisis desencadenada por el COVID-19, con carácter extraordinario y temporal, el trabajo puede realizarse bajo la modalidad del teletrabajo y, por lo tanto, acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes cláusulas:

- Primera.-** La persona trabajadora desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el mismo tiempo y duración que el realizado en el centro de trabajo y en su domicilio habitual. De verse modificado, deberá comunicársele a su responsable.
  
- Segunda.-** ....., instalará y mantendrá las conexiones necesarias  
[nombre de la empresa] para el correcto desempeño y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos.
  
- Tercera.-** La persona trabajadora se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con fines laborales.  
  
Finalizada la prestación en la modalidad de teletrabajo la persona trabajadora deberá reintegrar el material asignado.  
  
El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, políticas de privacidad y seguridad de la información, así como a utilizar los datos personales a los que tenga acceso exclusivamente para cumplir con sus obligaciones con la empresa.



Anexo al contrato: TRABAJO EN EL DOMICILIO/TELETRABAJO

- Cuarta.-** El control de la actividad de la persona trabajadora por parte de la empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos.
- La persona trabajadora deberá estar disponible para las reuniones a las que le convoque su responsable, dentro del horario de referencia acordado. Dichas reuniones preferiblemente se realizarán por medios telemáticos.
- Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de este.
- Quinta.-** La persona trabajadora, que está obligada a registrar su jornada, tendrá derecho a la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que cuando realizaba la prestación en el centro de trabajo. Asimismo, la persona trabajadora mantendrá sus obligaciones laborales.
- Sexta.-** La persona trabajadora tendrá derecho a participar en las acciones formativas que la empresa considere oportunas de cara a mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades. Además, si fuera necesario, recibirá una formación adecuada y específica sobre las herramientas de trabajo.
- Séptima.-** La persona trabajadora tendrá derecho a una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo, y la obligación de hacer un uso correcto de los medios facilitados por la compañía. A tal fin, la persona trabajadora confirma que dispone de un puesto en su lugar de trabajo de condiciones similares a las del centro de trabajo, comprometiéndose a llevar a cabo una autocomprobación de las medidas preventivas requeridas en el documento facilitado por .....
- [órgano encargado de la prevención]
- Octava.-** La prestación en el domicilio se extenderá del ..... al ..... de ..... de 2020, sin perjuicio de que pueda prorrogarse de común acuerdo en función de la evolución de la crisis sanitaria del COVID-19. A la finalización de este periodo la prestación de servicios pasará a realizarse en el centro de trabajo en el horario y condiciones habituales.
- Novena.-** Si la persona trabajadora tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo, deberá comunicarlo a la empresa.

Y para que conste, firman el presente documento en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Firma: .....

POR LA EMPRESA

Firma: .....

LA PERSONA TRABAJADORA