



zeres



Guía laboral del **teletrabajo**

(En tiempos del COVID y después)

Índice

1. Concepto >> 3
2. Requisitos de forma >> 3
3. El tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia >> 3
4. El derecho a la desconexión digital del trabajador a distancia >> 4
5. El control horario del trabajo a distancia >> 4
6. El control y vigilancia remota del teletrabajo >> 5
7. El salario del trabajador a distancia >> 6
8. La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia >> 7
9. El respeto a la protección de datos de carácter personal en el ámbito del teletrabajo >> 8

Concepto 01

El trabajo a distancia (teletrabajo) es aquel que se realiza preferentemente (no exclusivamente) en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este. El trabajo a distancia puede ser total (toda la jornada de trabajo pactada) o parcial (simultaneando el trabajo a distancia con el trabajo presencial).

Requisitos de forma 02

El trabajo a distancia debe ser formalizado por escrito, ya sea en el momento inicial, al suscribir el contrato de trabajo, o bien en un momento posterior, mediante la suscripción de una adenda al contrato de trabajo inicial.

El tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia 03

El trabajo a distancia se regirá por las mismas normas que regulan la prestación presencial, debiendo respetarse la jornada y distribución horaria fijada en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores:

- Jornada máxima de 40 horas semanales
- Jornada máxima diaria de 9 horas
- Descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido
- Prohibición de solapar el descanso diario con el descanso semanal.

El derecho a la desconexión digital

04

El control horario

05

El trabajador a distancia, al igual que cualquier otro trabajador que presta servicios por cuenta ajena, tiene derecho a la desconexión digital.

A fin de garantizar la efectividad de este derecho todas las empresas deberán disponer de una política interna de desconexión digital donde, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores, se regulen no solo los mecanismos que garanticen una desconexión digital efectiva, sino también las acciones de formación y sensibilización que la empresa promoverá para concienciar de esta cuestión (art. 88 LOPD).

El teletrabajo, al igual que cualquier otra prestación de servicios por cuenta ajena, no está exenta de la necesidad del control horario.

Este control horario debe realizarse obligatoriamente, con independencia de que el contrato de trabajo sea a jornada completa o a tiempo parcial, o de que la distribución del tiempo de trabajo se realice con un horario rígido o flexible.

A tal fin la empresa deberá disponer de mecanismos que permitan un control efectivo del tiempo de trabajo del empleado que presta servicios a distancia. Estos medios de control, dada la situación de teletrabajo, deberían ser predominantemente tecnológicos (reconocimiento facial, huella dactilar, grado de actividad en la intranet, interacciones en el teclado, etc.) En un contexto de teletrabajo el control horario en papel resulta controvertido (no existe forma de verificar la certeza de los datos aportados).

El control y vigilancia remota del teletrabajo

06

El trabajo a distancia, al igual que el presencial, es susceptible de control y vigilancia para verificar la correcta ejecución de la actividad laboral, así como el cumplimiento de las órdenes e instrucciones dirigidas al trabajador dentro del ejercicio regular de las funciones directivas. Dado que esta vigilancia en remoto puede constituir una intromisión en el derecho a la intimidad del trabajador, solo podrá realizarse cuando se cumplan una serie de condicionantes.

- a) La empresa debe disponer de un protocolo de uso de equipos telemáticos (ordenador, Tablet, móvil), internet, correo electrónico y sistemas de intranet corporativo. En caso de no existir este protocolo se presume que el trabajador disfruta de expectativa de intimidad y por tanto la vigilancia será ilegal y vulneradora de derechos fundamentales.
- b) El trabajador debe conocer este protocolo y ser informado de forma transparente sobre el alcance de los sistemas de vigilancia y control empresarial.
- c) Los representantes de los trabajadores deben ser informados del protocolo que pretende implantar la empresa, de modo que puedan pronunciarse sobre su alcance y contenido, por escrito, en el plazo de 15 días. La empresa no está obligada a incluir en el protocolo las propuestas realizadas por los representantes de los trabajadores.
- d) Las medidas de vigilancia adoptadas por la empresa deben respetar los principios de necesidad (la actividad debe limitarse simplemente a verificar el cumplimiento de la prestación laboral), idoneidad (la vigilancia telemática solo será legal si no hay otro medio más o igual de idóneo y menos intrusivo en la privacidad para alcanzar el mismo fin) y proporcionalidad (los medios empleados para el control deben ser proporcionales al fin perseguido).

El salario 07

El empleado que presta servicios por medio de teletrabajo disfruta de los mismos derechos laborales y salariales que el resto de los trabajadores de la empresa, si bien determinados conceptos de la nómina pueden verse alterados a causa del trabajo a distancia.

En este sentido el empleado en teletrabajo debe percibir el salario y complementos acordes a su categoría y funciones, salvo aquellos que estén directamente vinculados con acudir al centro de trabajo que podrían ser suprimidos del recibo de salarios (ej: plus de transporte, plus de peligrosidad si desaparece la exposición al riesgo, plus de uniformidad, útiles de trabajo, etc.)

Por otra parte, la dotación de los equipos de trabajo, al igual que en el caso de la prestación presencial, le corresponderá a la empresa. En el caso de que el trabajador aporte sus propios medios para la ejecución del trabajo (ordenador, móvil, etc.), las partes deberán establecer algún mecanismo para la compensación de estos gastos. Asimismo empresa y trabajador pueden establecer medidas de compensación para sufragar el resto de los gastos necesarios para que el empleado preste servicios desde su domicilio (conexión a internet, luz, calefacción, etc.)

La prevención de riesgos laborales

08

Al igual que el trabajo presencial, el prestado a distancia deberá ser objeto de la preceptiva valoración de riesgos laborales, incluida la verificación de que el puesto de trabajo ubicado en el domicilio respeta las condiciones de seguridad, salubridad y salud. Esta evaluación del puesto de trabajo deberá ser efectuada por el servicio de prevención de la empresa o por el contratado por esta.

Excepcionalmente, durante la situación generada por la pandemia del COVID-19, la normativa permite que esta evaluación del puesto de trabajo en el domicilio se realice directamente por el trabajador a distancia, siendo este el encargado de verificar que el lugar de trabajo reúne las condiciones de seguridad y salud.

El respeto a la protección de datos de carácter personal en el ámbito del teletrabajo

09

La protección de datos es un derecho fundamental y en consecuencia en el trabajo a distancia deberán adoptarse las medidas que garanticen la seguridad de los datos en entornos diferentes a los habituales, estableciendo protocolos, normas y medidas en este sentido.

Entre las medidas de seguridad destinadas a la protección de la información en situaciones de teletrabajo y movilidad se encuentran las siguientes:

- Disponer qué formas de acceso remoto se permiten
- Regular las herramientas de trabajo autorizadas (aplicaciones, archivo de datos, mensajería, videollamadas, envío de documentos, etc.)
- Restricciones de acceso
- Políticas de contraseñas, bloqueo de monitores
- Limitar/evitar copias en local, en dispositivos personales, USBs, discos duros
- Uso de auriculares en llamadas
- Conocimiento de los procedimientos de gestión de incidencias y brechas de seguridad
- Formación continua para detectar p.e. malware, emails malintencionados, etc.

En el ámbito de las políticas BYOD (*Bring your own device*) (Utiliza tu propio dispositivo), entre las medidas de seguridad que se deben implementar para una correcta protección de los datos de carácter personal se encuentran:

- Obligación de contar con software original y actualizado
- Obligación de contar con un firewall y un antivirus
- Wifis seguras. Evitar wifis gratuitas/públicas
- Contraseñas
- Evitar tener abiertas otras aplicaciones mientras se trabaja en remoto
- Evitar el almacenamiento local de la información
- No usar nubes personales
- Borrado de archivos temporales
- Minimizar el uso del papel
- Extremar el cuidado al trabajar en lugares públicos

zeres

LEGAL
THINGS
ABOGADOS

886 13 20 42 — 626 78 95 52

zeres@zeres.es

zeres.es