

EL TELETRABAJO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA



Sumario

Introducción.....	3
¿Qué es el teletrabajo y donde se regula?.....	4
Política de uso de dispositivos tecnológicos propios de la empresa o del trabajador.....	6
La desconexión digital.....	7
Protección de datos.....	8
Medidas de seguridad.....	9
Sistemius.....	13

Introducción

La figura del teletrabajo ha adquirido relevancia durante los últimos años, pero sin duda como consecuencia de las medidas adoptadas para contener la crisis sanitaria generada por el coronavirus ha puesto la figura del teletrabajo en boca de todos.

El teletrabajo está siendo la opción más eficiente para mantener la actividad de las empresas y profesionales durante todo el periodo de tiempo que dure esta situación excepcional.

Para todos aquellos que habéis decidido optar por esta vía para continuar con vuestra actividad o que todavía no os habéis decidido porque tenéis dudas hemos elaborado esta sencilla guía que esperamos que os sirva de ayuda.

En esta guía analizamos los siguientes aspectos:

- ¿Qué es el teletrabajo y donde se regula?
- Política de uso de dispositivos técnicos por parte de los trabajadores en sus domicilios
- La desconexión digital
- La protección de datos
- Medidas de seguridad
- Prevención de riesgos laborales

¿Qué es el teletrabajo y donde se regula?

El trabajo a distancia o tradicionalmente conocido como teletrabajo o trabajar en remoto en los entornos más técnicos se encuentra regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

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.”

Por tanto, desde el punto de vista legal el trabajo a distancia se caracteriza por:

- ✓ Desempeñarse preponderantemente fuera de las oficinas o centro de trabajo, ya sea en el domicilio del trabajador o en otro lugar diferente (coworking por ejemplo).
- ✓ El contrato en donde se pacten las condiciones ha de constar por escrito.
- ✓ El trabajador a distancia tendrá los mismos derechos que los trabajadores que desempeñen sus funciones en el centro de trabajo, con excepción de aquellos que sean inherentes a esta circunstancia.
- ✓ El empresario ha de proporcionar los medios adecuados para que el trabajador a distancia pueda formarse y promocionar en su carrera profesional.
- ✓ El puesto de trabajo a distancia tiene que cumplir con los requisitos que se establecen en materia de seguridad e higiene por la normativa de aplicación.
- ✓ El trabajador a distancia tiene derecho a la representación colectiva (sindicatos) por lo que deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Evidentemente esta regulación está pensada para cuando la relación contractual se pacta desde un inicio en esta modalidad o cuando se acuerda por ambas partes, empleador y empleado, modificando la situación laboral anterior.

En aquellos supuestos en los que no se prevea inicialmente en el contrato de trabajo como una medida temporal que implique la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual, el teletrabajo podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con un carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual.

Esta decisión se caracteriza por:

- ✓ Ser una medida de carácter temporal y extraordinaria, que dejará de surtir efectos una vez desaparezcan las circunstancias que lo motivaron.
- ✓ Que respete legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- ✓ Que no suponga una merma de los derechos de los trabajadores.
- ✓ Que, si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos a utilizar por parte de la personas trabajadoras, esto no suponga coste alguno para estas.

Política de uso de dispositivos tecnológicos propios de la empresa o del trabajador

Siempre que un trabajador empieza a prestar servicios en una empresa es común, y muy recomendable, que se incorpore al contrato de trabajo un acuerdo que regule la política de uso de los dispositivos tecnológicos puestos a su disposición, este acuerdo recibe el nombre de “política de uso de dispositivos tecnológicos”.

El objeto de este acuerdo es dejar constancia de qué es lo que puede y no puede hacer el trabajador con aquellos dispositivos que le proporciona el empresario (smartphone, tablet, portátil...). La razón de ser de este documento es evitar el uso indebido de tales dispositivos por parte del trabajador y así evitar potenciales situaciones de riesgo que puedan producir perjuicios a la empresa, como por ejemplo un acceso indebido a información confidencial que el trabajador conoce por razón de sus obligaciones.

En ocasiones el trabajador desempeña sus funciones empleando sus propios dispositivos, en tales casos este documento establece que deberá adoptar las medidas de seguridad necesarias para evitar pérdidas, alteraciones, accesos o robos de la información vinculada con su actividad laboral.

Con motivo del coronavirus y la adopción del teletrabajo como alternativa para mantener la actividad de la empresa este documento se ha convertido en fundamental pues habrá muchos empresarios que no contarán con una adecuada política de uso de dispositivos tecnológicos.

Los puntos clave de toda política de uso de dispositivos tecnológicos son:

- ✓ Condiciones para la instalación/desinstalación de software en los dispositivos.
- ✓ Uso de herramientas de seguridad para evitar el deterioro, pérdida, alteración o sustracción de la información almacenada en los dispositivos (copias de seguridad, contraseñas, cifrado de los mensajes, puntos de acceso a internet, etcétera).
- ✓ Conservación y cuidado de los dispositivos.
- ✓ Carácter confidencial de toda la información y el tratamiento que se le debe dar a la misma.
- ✓ Cumplimiento de la normativa de protección de datos (artículo 87 LOPDGDD).
- ✓ Acceso de manera remota, monitorización y registro de todo el uso del dispositivo (expectativa de privacidad).
- ✓ Devolución de los dispositivos.

- ✓ Régimen disciplinario en caso de incumplimiento de esta política.

Esta política de uso de dispositivos tecnológicos también se puede acordar cuando sea el propio trabajador quien aporte los dispositivos, es decir, trabaje con su propio pc/portátil. En este caso se establecerán las condiciones que determinarán las medidas que permitan diferenciar entre el contenido personal y el profesional del trabajador.

La desconexión digital

Como ya hemos mencionado anteriormente, el hecho de que se haya producido una modificación de una de las condiciones esenciales de la relación laboral, el lugar en donde se trabaja, no afecta al marco legal de la relación laboral.

Con carácter general la desconexión digital se encuentra regulada en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores consagrando el derecho de los trabajadores a ella con remisión al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, norma que introdujo este derecho. Este artículo en esencia establece:

- ✓ La desconexión digital se establece para garantizar el respeto al tiempo de descanso del trabajador.
- ✓ El ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
- ✓ Se pretende potenciar la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores.
- ✓ Se hace una mención especial al trabajador a distancia o remoto: *“En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”*

Para lograr la aplicación práctica de este derecho a la desconexión digital el empresario tendrá que elaborar, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, una política en la que se aborden estos extremos y evitar así lo que la norma denomina como *fatiga informática*.

Protección de datos

Otro elemento que tiene que tenerse en cuenta a la hora de adoptar la medida del teletrabajo es seguir cumpliendo con las obligaciones impuestas por la normativa reguladora de la protección de datos.

Con carácter general el trabajador es informado y conocedor de la política de privacidad de la empresa, ya que el empresario así lo tiene que hacer cuando aquel inicia su actividad profesional en la empresa.

Las políticas de privacidad contienen disposiciones relacionadas con el tratamiento de datos personales que el empleado puede tener que efectuar para desempeñar su trabajo, sin embargo, si en la empresa no se han contemplado, y regulado, las situaciones en las cuales el trabajo se puede realizar también fuera del centro de trabajo, lo normal es que tales aspectos no se encuentren especificados en ellas, salvo aquellas cláusulas que puedan regular la salida del centro de trabajo de dispositivos que contengan datos de carácter personal.

Por ello, para hacer frente a una situación como la que estamos comentando es necesario que el empresario y los trabajadores firmen un acuerdo en donde se especifiquen las medidas a aplicar que permitan el teletrabajo al mismo tiempo que se siguen cumpliendo las prescripciones legales reguladoras de la protección de datos de carácter personal.

Este acuerdo en esencia tendría que reflejar aspectos como:

- ✓ Carácter excepcional de la situación.
- ✓ Enumeración de las pautas que el trabajador debe respetar a la hora de *tratar* datos de carácter personal.
- ✓ El empresario tiene que proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria para que éstos puedan cumplir con sus obligaciones laborales y legales.

Medidas de seguridad

La ciberseguridad debe entenderse como un criterio orientador de toda la actividad empresarial y por ello siempre tiene que tenerse en cuenta a la hora de adoptar cualquier medida que afecte al proceso productivo. Sin perjuicio de que se tendrá que atender a cada caso en particular se pueden entender como recomendaciones aplicables a cualquier organización las siguientes:

- ✓ Tener instaladas las últimas actualizaciones del sistema operativo.
- ✓ Tener activados servicios de monitorización con alertas definidas.
- ✓ Revisar los registros y auditorías de las conexiones remotas.
- ✓ Tener habilitados canales de comunicación para reuniones mediante Internet.
- ✓ Restringir montar unidades mapeadas del organismo en equipos remotos inseguros.
- ✓ Revisar o tener más vigilados unidades para intercambiar información.
- ✓ Asegurar si los antivirus escanean los dispositivos USB conectados a los equipos remotos o si se bloquea el acceso de USB en dichos equipos.
- ✓ No acceder a internet a través de redes no seguras (por ejemplo wifi públicos).

Al igual que hemos mencionado a lo largo de las otras sección de esta publicación, en el documento en donde se fijan las condiciones para el teletrabajo tienen que reflejarse las pautas a seguir por el empleado en materia de ciberseguridad.

Prevención de riesgos laborales

Tanto en la Constitución española de 1978 como en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley de prevención de riesgos laborales de 1995 se establece la obligatoriedad del empleador de proporcionar al trabajador las condiciones necesarias para que el desempeño de su labor no le produzca daño alguno a su integridad física y moral.

Recordemos lo que dispone el artículo 13.4 del ET:

“ 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.”

El artículo 14.1 de la LPRL proclama que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por ello el empresario, tanto en el sector privado como en el sector público, deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

La legislación española cuando fue redactada no estaba pensando en el teletrabajo y por ello de su articulado siempre se deduce que el trabajador desarrolla su actividad en el centro de trabajo; sin embargo en la modalidad del teletrabajo esto puede desarrollarse en el domicilio del trabajador, ello puede implicar problemas de aplicación práctica si el trabajador no autoriza la entrada en su domicilio.

Como punto de partida, debe advertirse que la Inspección de Trabajo es competente para controlar las condiciones de seguridad e higiene no sólo de los trabajadores de empresas privadas, sino también respecto a cualquier tipo de empleado público, sea funcionario o no. Lo mismo puede decirse en los casos en los que sea el empleador o alguien que actúa en nombre de éste desee realizar esa labor de inspección.

El Acuerdo Marco del teletrabajo al respecto dispone que *para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo.*

Por tanto, en la práctica, el cumplimiento de los deberes empresariales en materia de prevención de riesgos laborales queda reducido a formar a los trabajadores y a remitirles la información oportuna.

[El RDecreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#) , en su artículo 5 y referido a

esta materia, establece una importante excepción, ya que deja en suspenso lo dispuesto en el artículo 16 de la LPRL:

“Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

*Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.” **

* (el subrayado es nuestro)

Se dispensa al empresario de cumplir la obligación de efectuar la evaluación de riesgos en los términos previstos en el artículo 16 LPRL y se sustituye por una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

En consecuencia, el empresario indicará al trabajador que adopte las medidas adecuadas para que su puesto de trabajo reúna las necesarias condiciones de seguridad y el trabajador de manera voluntaria la realizará o no.

Las auditorías¹ en materia de prevención de riesgos laborales suelen comprender todos los aspectos ambientales concurrentes o que influyan en el puesto de trabajo, así relacionados con el acceso, seguridad, salidas de emergencias, equipos extintores, equipos de soporte vital, botiquín, la iluminación, el puesto de trabajo (silla, mesa, reposa pies, etcétera), los equipos con los que el trabajador desempeñará su trabajo (pantalla, teclado, ratón,...).

Tomando esto como referencia una autoevaluación que realice el teletrabajador hará referencia también a esos elementos. Un posible catálogo de preguntas a responder por el teletrabajador en esta autoevaluación² podrían ser:

1 https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf

2 Este catálogo lo hemos extraído de <https://www.iberley.es/revista/prl-autoevaluacion-riesgos-teletrabajo-caso-coronavirus-covi-19-426>

1. ¿Dispone de un sitio de trabajo que permita la ubicación adecuada del equipo informático junto con documentos y otros accesorios?
2. ¿La distancia entre su visión y la pantalla es superior a 40 centímetros?
3. ¿El ángulo de visión coincide con la parte superior de la pantalla de su ordenador?
4. ¿Tiene espacio suficiente para colocar los antebrazos delante del teclado?
5. ¿Tiene espacio suficiente bajo la mesa para permitir el movimiento de piernas?
6. ¿Dispone de espacio suficiente, para los equipos precisos y la documentación necesarias en el desarrollo de teletrabajo?
7. La silla, ¿Se puede regular en altura?
8. Dispone de suficiente iluminación en el espacio de teletrabajo?
9. El cableado eléctrico y/o la instalación telefónica, ¿Queda en medio de las zonas de paso?
10. ¿Dispone de un extintor accesible en el entorno del teletrabajo?

Por la propia Administración³ ha publicado "[Prevención de riesgos laborales vs.COVID-19- Compendio no exhaustivo de fuentes de información –](#)" que a su vez nos reenvía a otras publicaciones; así destacamos:

- [Teletrabajar, por fuerza mayor pero de la manera más saludable posible:](#)
- [Guía para el trabajo a distancia.Efectivo y saludable \(FREMAP\)](#)
- [Orientaciones Ergonómicas para trabajos a distancia con ordenador debido al COVID-19. Recomendaciones para el Empresario.](#)

3 En concreto para Galicia tenemos a nuestra disposición información oficial y actualizada en http://issga.xunta.gal/portal/contido/avisos/aviso_0018.html?lang=es

Sistemius

Somos un Despacho de Abogados altamente especializado en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con más de 5 años de experiencia en este incipiente sector.

Ayudamos a empresas y a profesionales a identificar los riesgos legales para su negocio y las oportunidades competitivas a través del cumplimiento normativo en su sector.

Entre nuestros servicios destacan:

- Compliance Officer
- Gestión e Intermediación Mercantil
- Protección de Datos
- Firma electrónica
- Registro de Marca y Propiedad Intelectual
- Comercio electrónico
- Protección jurídica del software

Sistemius está compuesto por :



José Nogueira. Socio Director de Sistemius. Compliance Officer y Delegado de Protección de Datos en diversas entidades. Colaborador docente de Wolters Kluwer en Derecho de las Nuevas tecnologías.

Email: jose.nogueira@sistemius.com Teléfono: 654 585 144



José Sendín. Compliance Officer y Delegado de Protección de Datos en diversas entidades. Autor de diferentes artículos y ponente habitual en jornadas sobre Derecho de las Nuevas Tecnologías.

Email: jose.sendin@sistemius.com Teléfono: 698 130 038

