

Quién paga internet, cómo se ficha y otras dudas legales sobre el teletrabajo

El trabajo a distancia no se puede imponer, ni siquiera en situaciones extremas como en esta crisis del coronavirus

PATRICIA ESTEBAN

26 de marzo de 2020

La crisis sanitaria motivada por el Covid-19 ha supuesto un cambio de paradigma en la forma de trabajar de cientos de empresas. Muchas plantillas han cambiado de la noche a la mañana la oficina por su propia casa, una nueva situación en la que surgen numerosas dudas legales relacionadas tanto con la gestión diaria de su actividad laboral como con sus derechos y obligaciones.

El teletrabajo no está muy regulado en España, pero sí que hay una regla general: no se puede imponer, ni siquiera en situaciones extremas como en esta crisis del coronavirus. Es, en este sentido, señala Marcos Judel, socio de Audens, una medida voluntaria que requiere de un acuerdo entre las partes implicadas: empleador y trabajadores. “Y esto es lo que hace que se pueda complicar cada caso concreto”, afirma.

Material de trabajo

Trabajar en remoto requiere de unos medios tecnológicos que, en principio, debe facilitar el empleador, que también debe encargarse de su instalación y mantenimiento. Sin embargo, al ser voluntario, explica Judel, primará lo dispuesto en el acuerdo alcanzado. Sería posible, por ejemplo, pactar que el trabajador use sus propios dispositivos (ordenador, teléfono...), siempre que no sea una imposición y resulte un trato equitativo. El empresario no podrá instalar de igual forma en estos equipos personales herramientas de control o sistemas de seguridad específicos.

La Audiencia Nacional, apunta Raúl García, socio de Laboral de EY Abogados, declaró en 2019 que obligar al trabajador a aportar un medio personal (en concreto, un teléfono móvil) como herramienta de trabajo “supone abuso de derecho empresarial, incluso aunque la empresa pague una compensación al respecto y estuviese previsto en el contrato de trabajo”.

El propio RD ley 8/2020, destaca, prevé que el empresario debe facilitar las medidas y medios oportunos para hacer posible el trabajo a distancia, "al objeto de que las relaciones de trabajo se presten con normalidad".

Ahora bien, en una situación excepcional como la causada por el coronavirus, el abogado cree que el empleado debería colaborar con la continuidad de la prestación del servicio, “y quizás esta esta continuidad pase porque el trabajador acepte prestar servicios con sus propios medios”.

Conexión a internet

La regla general es que el empresario debe hacerse cargo tanto de los medios como de los gastos que genere el desarrollo de la actividad laboral, explica García, pero lo ideal es que todas las implicaciones económicas se definan al comienzo de la prestación de servicios.

Judel añade que hay que revisar lo que dice el contrato de trabajo o el convenio colectivo aplicable. Además, deberá tenerse en cuenta si el teletrabajo supone un coste adicional para el trabajador o no. Por ejemplo, si el trabajador va a realizar sus funciones desde su casa con carácter regular o permanente, y no dispone de una conexión a internet adecuada, “el empresario sí debería sufragar los costes necesarios para tener una buena conexión”.

Accidentes

La normativa presume que, salvo prueba en contrario, son accidente laboral aquellas lesiones que se produzcan durante el tiempo y lugar de trabajo. Como explica Covadonga Roldán, socia de Deloitte Legal, deberá examinarse “si existe un nexo causal entre el accidente y el trabajo o si, por el contrario, este se ha producido fuera del horario laboral o mientras el trabajador realizaba alguna actividad correspondiente a su vida privada que no pueda entenderse vinculada con el trabajo”.

La clave, apunta Judel, está en analizar el caso concreto. “No será lo mismo sufrir una quemadura por cortocircuito de un ordenador portátil dentro del horario laboral, que quemarse con aceite al estar cocinando durante el tiempo de descanso para el almuerzo de medio día”. En el segundo caso se trataría de un accidente doméstico o común.

Prevención

Como en cualquier otra circunstancia, el empleador tiene la facultad de dirección y control de la actividad laboral. De hecho, al tener que cumplir con normas de Prevención de Riesgos Laborales, se incluyen aspectos de la salud e higiene, explica Judel, “respetando siempre los derechos de los trabajadores, entre ellos la dignidad e intimidad”. Por este motivo, no es algo que se pueda hacer en la práctica de forma sencilla. En todo caso deben ser controles ponderados y proporcionales. “Puedo entender que a un trabajador que esté haciendo labor comercial con clientes se le pueda exigir un plus de cuidados, respecto de alguien que únicamente ofrece soporte interno”, ejemplifica el abogado.

El teletrabajo, añade García, “no supone un relajo en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales”, ya que la empresa sigue siendo responsable de la protección de la seguridad y salud de sus empleados. En este sentido, la compañía debe informar a los mismos sobre las políticas seguidas y, en particular, y si éste es un dispositivo utilizado, sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización, por ejemplo. Y, por supuesto, “el trabajador debe aplicar estas políticas de seguridad correctamente”.

Debido a la urgencia derivada de las circunstancias extraordinarias, el Real decreto-ley 8/20 de medidas extraordinarias frente al COVID19 prevé que sea el propio trabajador quien efectúe una autoevaluación del entorno de trabajo. Debe compartirla además con el empresario, para corregir las “potenciales deficiencias” derivadas del mismo. En cualquier caso, señala García, “el empresario debe intentar corregir proactivamente las potenciales deficiencias advertidas en la autoevaluación efectuada por los trabajadores”, advierte García.

Por otro lado, en la situación de confinamiento decretado, apunta Judel, “puede ser importante que la empresa haga campañas periódicas con información o formación específicas sobre higiene, iluminación, escritorio, el uso correcto de las pantallas, el descanso de la vista o de cómo sentarse”.

¿Es obligatorio fichar?

Existe la misma obligación de registrar la jornada que en la oficina. García explica que el método queda a elección de las empresas (sistemas manuales, analógicos o digitales, como el encendido y apagado del dispositivo utilizado), pero respetando lo establecido en negociación colectiva o, en su defecto, previa consulta con los representantes sindicales. En su opinión, “todos los métodos que resulten fiables y se gestionen de modo objetivo resultarán válidos”.

PRIVACIDAD

- ¿Puede obligar la empresa a realizar una videollamada? Los expertos señalan que este tipo de comunicaciones, más invasivas, requieren de un acuerdo previo con trabajador. Como expone Marcos Judel, puede suponer una intromisión en la intimidad personal y familiar. Sería necesario “atender al caso concreto y valorar si la videollamada estaría justificada y es necesaria para la prestación de servicios”, señala Covadonga Roldán. Desde el punto de vista laboral, es importante que la imposición de una medida de este tipo sea proporcional, necesaria e idónea para el fin que se persigue, subraya la abogada. En cualquier caso, si se pacta este tipo de comunicaciones, añade Judel, debe existir información y consentimiento previo del trabajador para poder efectuar ese tratamiento de sus datos de carácter personal, y “no hacer un uso de las videollamadas fiscalizador”, por ejemplo, para controlar que el trabajador se arregla y asea, pues podría ser una conducta ilegal contra los derechos de los trabajadores. Para Raúl García, que el trabajador mantenga un decoro en su aspecto cuando presta servicios o asiste a reuniones “forma parte del núcleo esencial del deber de buena fe”, y este deber se aplica tanto a la prestación de servicios presencial como a distancia.
- Derecho a la desconexión digital. Garantiza que se respeten los descansos, vacaciones y permisos de los trabajadores, así como su intimidad personal y familiar. Para cumplir con esta cuestión, el empleador debe elaborar una política interna. “Este tipo de protocolos son muy importantes para el teletrabajo, pues la norma ya recoge esa situación como especial para que exista una desconexión entre trabajo y vida personal”, afirma el Judel.

Sin embargo, lamenta, a pesar de que la normativa tiene ya más de un año, el uso de estos protocolos no está muy extendido todavía. El abogado augura que, a partir de ahora, veremos más, junto con anexos al contrato de trabajo para el teletrabajo, protocolos de seguridad, etc.