



EL TELETRABAJO

Junio de 2020

DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y
PROTECCIÓN SOCIAL

ÍNDICE

- 0. INTRODUCCIÓN.**
- 1. RESUMEN EJECUTIVO.**
- 2. ACUERDOS EUROPEOS SOBRE EL TELETRABAJO.**
- 3. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA:**
 - 3.1 PORTUGAL**
 - 3.2 FRANCIA**
 - 3.3 ITALIA**
 - 3.4 PAÍSES BAJOS**
 - 3.5 BÉLGICA**
 - 3.6 ALEMANIA**
 - 3.7 SUECIA**
 - 3.8 DINAMARCA**
 - 3.9 EUROFOUND. “EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO MÓVIL BASADO EN LAS TIC: TRABAJO FLEXIBLE EN LA ERA DIGITAL”.**
- 4. NORMATIVA ESPAÑOLA Y ACUERDOS PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC).**
- 5. EL TELETRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**
- 6. EL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

0. INTRODUCCIÓN.

La **implantación del trabajo a distancia con carácter preferente a las medidas de regulación de empleo en las empresas**, para reducir la movilidad de la población durante la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia generada por el COVID-19, siguiendo lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ha acelerado una tendencia del mercado laboral a nivel global.

Todo apunta a que, esta forma de trabajo se podría extender y consolidar entre determinados colectivos y sectores de actividad. Según el Banco de España¹, un análisis de las características intrínsecas de cada ocupación permite estimar que **el 30 % de los ocupados podría teletrabajar**, al menos ocasionalmente, por lo que aún existe un amplio margen de desarrollo en el uso de esta modalidad de trabajo.

Sin embargo, **este incremento potencial es asimétrico toda vez que está muy condicionado por elementos sectoriales, de adaptación digital de las empresas, de puestos de trabajo y de cualificación del personal.**

Además de lo anterior, deberán tenerse en cuenta para el funcionamiento óptimo del teletrabajo: condiciones de empleo, organización del trabajo, equipamiento, prevención de riesgos laborales, protección de datos, privacidad, formación, etc.

El **Ministerio de Trabajo y Economía Social** acaba de abrir el trámite de **consulta para la elaboración de un proyecto normativo consistente en la modificación y la elaboración de condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia**. Conforme se indica en dicha consulta pública, los objetivos que se persiguen serían los siguientes:

- Proporcionar una regulación suficiente que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un **marco de derechos que satisfagan**, entre otros, **los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales**, en especial **la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos** relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.
- Procurar certezas para personas trabajadoras y empresas sobre la utilización del trabajo a distancia incluida dentro del derecho de conciliación, incluyendo los **requisitos necesarios para un ejercicio equilibrado y corresponsable entre mujeres y hombres.**

¹ Artículo analítico El Teletrabajo. Banco de España (12/05/2020).

- Asegurar que el trabajo a distancia y el empleo de los dispositivos digitales y otras formas de trabajo en red, **no supongan una desprotección o merma de los derechos a la privacidad**, sin perjuicio de las formas de control empresarial que puedan ejercerse de acuerdo con las exigencias de la LOPD y el ET.

Por todo ello y, ante la inminente presentación de un **Anteproyecto de Ley sobre trabajo a distancia**, el Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE elabora el presente informe al objeto de contemplar la información disponible de interés en relación a las distintas experiencias regulatorias en esta materia, a nivel de los distintos países europeos y de los convenios colectivos de sector y de empresa. Asimismo, se incluye información relacionada con la necesaria prevención de riesgos laborales vinculada al teletrabajo.

Este informe es un **documento de trabajo** vivo que se irá completando con la información que se considere relevante, al objeto de que pueda ser útil para el debate empresarial del trabajo a distancia.

1. RESUMEN EJECUTIVO.

El **Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo acordado por los Interlocutores sociales europeos el 16 de julio de 2002**² (UNICE/UEAPME, CEEP y la CES y el comité de enlace EUROCADRES/CEC), nació en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo que invitaba a estas organizaciones empresariales y sindicales europeas a modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de la empresa y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

Este Acuerdo estableció el primer marco general a nivel europeo y **sentó las bases del teletrabajo**, al acotar la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos y de la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos.

El Acuerdo ya lo define como *una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.*

Sin duda, este marco es el que ha servido de punto de partida para la **implantación del teletrabajo en la mayor parte de los países europeos** de nuestro entorno, cuya regulación se analiza, asimismo, en este informe, en concreto: **Portugal, Francia, Italia, Países Bajos, Bélgica, Alemania, Suecia y Dinamarca.**

² Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16/07/2020).

Como **consideraciones generales**, se pueden extraer las siguientes:

- El **concepto de teletrabajo** es muy similar en todos los países analizados, en general se refiere a una prestación de trabajo subordinado, fuera de la empresa y mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Todos los países analizados parten del **carácter voluntario del teletrabajo** y reconocen para el teletrabajador los **mismos derechos que a los demás trabajadores**, en lo que respecta a formación y promoción de carrera profesional, condiciones de trabajo, seguridad y salud, derechos colectivos, etc. También incorporan la **reversibilidad**, como derecho a volver a trabajar en las instalaciones de la empresa.
- El teletrabajo requiere que exista **acuerdo entre empresa y trabajador**.
- El empresario asume el **equipamiento necesario y los gastos asociados generados directamente** por el teletrabajo (comunicaciones, mantenimiento de equipo, daños de equipo, etc.).
- En relación a la **seguridad y la salud en el trabajo**, el empresario es el responsable de la protección de la salud y la seguridad del teletrabajador. En general, los países recogen la necesidad de informar al teletrabajador **sobre los riesgos para la salud y la seguridad y cómo limitar esos riesgos**.
- Coinciden asimismo en el riesgo de **“aislamiento del empleado”** y en cómo la empresa debe tratar de evitarlo.

Como **consideraciones específicas**, podrían señalarse las siguientes:

- En **Portugal**, el teletrabajo está regulado por el Código de Trabajo. El régimen contractual para la prestación de teletrabajo, tanto si forma parte de la descripción inicial del puesto como si el trabajador estaba vinculado a la empresa, se formalizará mediante **la celebración de un contrato de prestación de servicios**. En relación a la privacidad, la regulación portuguesa incluye en el **respeto a la intimidad del trabajador**, los tiempos de descanso y reposo de su familia y **limita las visitas al lugar de trabajo en el domicilio**, que tenga por objeto el control de la actividad y de los instrumentos de trabajo, a la franja de 9.00 a 19.00 y con la asistencia del trabajador.
- En **Francia**, el teletrabajo puede ser **regular (permanente) y ocasional** y se incluye una **excepción a la voluntariedad en circunstancias excepcionales como una amenaza de epidemia o casos de fuerza mayor**, casos en los que se consideraría como un ajuste del puesto de trabajo necesario para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los trabajadores. El **régimen de teletrabajo permanente** debe ser instituido a través de un **convenio colectivo** o, en ausencia de dicho convenio, a través de una **política específica de empresa/grupo**, después de haber obtenido la opinión del comité social y económico (nuevo órgano representativo del personal que sustituye al

"comité de empresa" a partir de 2018). En lo que respecta al **teletrabajo ocasional** el acuerdo puede establecerse entre el empleador y el empleado "por cualquier medio". Cuando es un empleado ya presente en la empresa quien pasa al teletrabajo, este acuerdo obliga a prever un **"período de adaptación" durante el cual el empleado o el empleador pueden poner fin al teletrabajo con un plazo de preaviso.**

- En **Italia**, la ley de 2017 **definió por primera vez** el marco reglamentario del llamado **"smart working"** como acuerdo entre las partes sin limitaciones precisas en términos de horas de trabajo o lugar de trabajo. No se trata de un nuevo tipo de contrato, sino simplemente **una forma diferente de realizar el trabajo**. Es diferente del "teletrabajo", en el que hay un lugar de trabajo fijo fuera de la oficina. Con este nuevo acuerdo, el trabajo se realiza en parte en los locales de la empresa y en parte fuera, sin ningún lugar fijo - siempre que se haga de acuerdo con la ley y los convenios colectivos relativos a la duración máxima de trabajo diario y semanal.
- En **Bélgica** se contemplan **dos modalidades** de teletrabajo el **ocasional** y el **estructural o permanente** que, aunque están regulados en **disposiciones legales diferentes**, tienen prácticamente las **mismas características**. Se destaca la **necesidad** de que se suscriba un **acuerdo por escrito** donde se recojan **todas las condiciones** que afecten al teletrabajo, desde la organización y tiempo de trabajo hasta establecer qué gastos derivados de la prestación de servicio a distancia corren a cargo del empleador. Se presume de manera específica que el accidente durante el teletrabajo es laboral.
- Los **Países Bajos** regulan el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicio incluida en la denominada **"ley de trabajo flexible"**. Si bien el teletrabajo se entiende **voluntario** y siempre que exista **acuerdo entre las partes**, en caso de que el empleador rechace una solicitud de teletrabajo, ha de hacerlo por escrito y de manera motivada. En materia de **riesgos laborales** se considera al **empleador** como **responsable** del lugar de trabajo del teletrabajador, se debe hacer una **visita (física) para evaluar** si el lugar de trabajo cumple con las normas y obligaciones y **si esto no es posible** se puede solicitar al empleado que envíe **fotos y vídeos**.
- Actualmente **Alemania no tiene una regulación específica** para el teletrabajo, si bien está **definido** en su **normativa laboral** en los mismos términos que establece el acuerdo marco europeo. Por otra parte, en las leyes que se ocupan de la **prevención de riesgos laborales**, **está contemplado** el puesto o entorno del **teletrabajador** que se encuentra prácticamente **equiparado al del trabajador presencial** en cuanto a las obligaciones del empresario a la hora de proporcionar un entorno laboral seguro al teletrabajador y velar por su salud.
- **Dinamarca** transpuso el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en un **acuerdo de cooperación** entre interlocutores sociales a nivel nacional. Destaca por establecer de manera específica la **responsabilidad del empleador** a la hora de **proporcionar el equipo y soporte técnico** necesario al teletrabajador, así como la obligación de hacerse cargo de todos los gastos ocasionados por la **pérdida o daños** del equipo suministrado. El empleador

ha de contratar un **seguro** que cubra las posibles **lesiones del teletrabajador**. El **acuerdo danés** es un **acuerdo de mínimos** que puede ser mejorado en los convenios colectivos.

En relación con la **implantación del Teletrabajo en Europa**, EUROFOUND ha elaborado un reciente informe³ (enero de 2020) para analizar **las condiciones de empleo y laborales** de los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC, del que es interesante destacar las **siguientes conclusiones**:

- **Las modalidades de teletrabajo** y trabajo móvil basado en las TIC son **beneficiosas para los trabajadores**. No obstante, puede haber **inconvenientes** (horario de trabajo más largo, el solapamiento de la vida familiar y la vida profesional y un aumento de la intensidad del trabajo).
- En función de cómo se pongan en práctica, el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC **pueden mejorar o socavar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional**.
- Se plantean **riesgos para el bienestar físico y mental de los trabajadores**. Estos no solo tienen más posibilidades de sufrir estrés y otros problemas físicos y psicosociales, sino que tienen una mayor probabilidad de sufrir un fenómeno nuevo causado por la digitalización: el **presentismo virtual**, es decir, trabajar desde casa cuando se está enfermo, pero no tan enfermo como para dejar de trabajar.
- El trabajo a distancia **no parece limitar la participación en iniciativas de formación**, aunque es posible que los trabajadores a distancia se pierdan algunos tipos de aprendizaje informal en el lugar de trabajo.
- **No todos los trabajadores se benefician por igual** de los modelos de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC.
- **Tan solo algunos países** han adoptado legislación que aborda el **derecho a desconectar**.

Teletrabajo en España.

En España, el **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2003** incorporó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo y el **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017**⁴ recogió asimismo una mención expresa al **contenido del Acuerdo Marco Europeo**, reconociendo el teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo y hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores. En este AENC se hizo especial mención a algunos criterios como el **carácter voluntario y reversible del teletrabajo**, tanto para el trabajador como para la empresa; la **igualdad de derechos legales y convencionales de los teletrabajadores** respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa y la **conveniencia de que se**

³ EUROFOUND. El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital. Enero 2010 (EN).

⁴ Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017.

regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

Por otro lado, la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, en su exposición de motivos, recogió el trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, reconociendo el teletrabajo como una particular forma de organización que encaja en el modelo productivo y económico al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

De acuerdo con esta consideración, el trabajo a distancia está definido en el **artículo 13⁵ del Estatuto de los Trabajadores** como 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 éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa"*.

Por último, este informe analiza una muestra de convenios⁶ de la que es posible extraer cuestiones comunes de la regulación del teletrabajo, contándose, entre las principales características, la naturaleza **voluntaria y reversible de esta fórmula de prestación del servicio**, desarrollada eminentemente como **medida para impulsar tanto la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como la productividad, mejorar el impacto medioambiental y reducir costes y absentismo**.

Respecto a las cuestiones negociadas, los **gastos asociados al teletrabajo** en relación con la puesta en marcha, el mantenimiento de los equipos y el apoyo técnico pueden determinarse que han de sufragarse por el empresario, así como también podrá pactarse el abono desde la empresa de los gastos derivados de las telecomunicaciones, en caso de realizarse el teletrabajo de manera regular. Sin embargo, **algunos convenios** recogen la posibilidad de **acordar con la**

⁵ Artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece, asimismo:

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.*

⁶ Convenios colectivos sectoriales y de empresa publicados, el texto íntegro o su modificación, entre el 1 de enero de 2019 y 7 de mayo de 2020. En el caso de modificaciones del convenio se han incorporado al estudio las regulaciones del teletrabajo que permanecían vigentes.

persona teletrabajadora que ésta aporte sus propios equipos, así como que asuma el coste vinculado al oportuno acondicionamiento del puesto de trabajo.

Asimismo, la **prevención de los riesgos laborales vinculada al teletrabajo**, ha sido una materia de preocupación por parte de organismos públicos y de las organizaciones empresariales y empresas, que ha llevado a elaborar documentos técnicos y materiales de apoyo para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Este informe facilita el **acceso a los principales documentos identificados**.

2. ACUERDOS EUROPEOS SOBRE EL TELETRABAJO.

El **Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo**, firmado por los interlocutores sociales europeos el **16 de julio de 2002**⁷ (UNICE/UEAPME, CEEP y la CES y el comité de enlace EUROCADRES/CEC), nació en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo que invitaba a dichas organizaciones empresariales y sindical a modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de la empresa y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

En el Acuerdo **se contemplan las siguientes cuestiones** que, hoy en día sirven de guía para la implantación del teletrabajo en el ámbito nacional y para su regulación en los convenios colectivos sectoriales y de empresa:

- **Definición y ámbito de aplicación:** el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.
- **Carácter voluntario:** el **teletrabajo es voluntario** para el trabajador y el empresario de que se trate. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador o es posible aceptarlo voluntariamente después. En ambos casos, y con arreglo a la Directiva 91/533/CEE, el empresario facilita al teletrabajador la información escrita pertinente. **Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo es reversible** por acuerdo individual o colectivo. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, **el trabajador puede aceptar o rechazar la oferta**. Si un trabajador expresa su deseo de optar a un teletrabajo, **el empleador puede aceptar o rechazar la petición**. El rechazo del trabajador a una oferta de teletrabajo no es, en sí mismo,

⁷ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16/07/2002).

una razón para resolver la relación de empleo o cambiar los términos y condiciones de empleo de ese trabajador.

- **Las condiciones de empleo:** los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.
- **La protección de los datos:** corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador toda la legislación y normas de la empresa sobre protección de datos y es responsabilidad del teletrabajador cumplir estas normas. Asimismo, le informará de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
- **El ámbito de la vida privada:** el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.
- **Los equipos para la actividad:** por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

El teletrabajador tendrá que **cuidar adecuadamente el equipo** que se le proporciona y no recoger o difundir material ilícito mediante internet.

- **La salud y la seguridad:** el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. El empleador informará al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular sobre las **exigencias relativas a las pantallas de visualización**. El trabajador aplicará estas políticas de seguridad correctamente.

Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar visitas de inspección.

- **La organización del trabajo:** en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son

equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.

El empleador **garantizará que se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador** con respecto a los demás trabajadores de la empresa, dándole oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros de trabajo y de acceder a las informaciones de la empresa.

- **La formación de los teletrabajadores:** los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.
- **Los derechos colectivos de los teletrabajadores:** los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores **estarán sujetos a las mismas condiciones de participación y de elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevén una representación de los trabajadores.** Los teletrabajadores estarán incluidos en los cálculos para determinar los límites para los órganos con representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, los convenios colectivos y las prácticas nacionales. El centro de trabajo al que el teletrabajador estará adscrito para ejercer sus derechos colectivos se precisa desde el principio.

Los **representantes de los trabajadores serán informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo**, de conformidad con las legislaciones europeas y nacionales, los convenios colectivos y las prácticas nacionales

Acuerdo Marco Europeo. Sector Seguros.

A nivel europeo, hay otra iniciativa sobre el teletrabajo, pero es de carácter sectorial. Se trata de la **Declaración relativa al teletrabajo de los interlocutores sociales europeos del sector seguros**⁸ (Insurance Europe, AMICE, BIPAR, Global Union y Europa Finance) firmada en febrero de 2015. Esta Declaración se basa en el Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales de 2002, pero tiene en cuenta las condiciones de trabajo del sector seguros.

En esta Declaración conjunta, se hace hincapié en los factores relevantes a ser contemplados en los acuerdos individuales o en los convenios colectivos sobre teletrabajo tanto a nivel nacional como de la empresa.

⁸ Declaración relativa al Teletrabajo de los interlocutores sociales europeos. Sector Seguros (10/02/2015).

La Declaración **afecta a los empleados que trabajan a distancia de manera regular**, así como a los **comerciales y peritos** en los países que carecen de legislación específica o de convenios colectivos sobre ello.

La Declaración **ratifica que el teletrabajo** (trabajo desde casa, trabajar a distancia) **sólo puede ser una medida voluntaria y exige que las condiciones sean siempre acordadas entre los interlocutores sociales en el ámbito de la empresa**, y que la responsabilidad de proporcionar los medios y equipos adecuados para el teletrabajador corresponde a la empresa.

Entre otras cosas, la Declaración también afirma que los teletrabajadores deben tener **los mismos derechos colectivos, de formación y de reunión con sus representantes sindicales**, y ofrece una base a los afiliados de ambos lados para la negociación de acuerdos similares en sus convenios colectivos a nivel nacional y de la empresa.

3. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA.

El Acuerdo Marco Europeo ha servido de base para la **implantación del teletrabajo en la mayor parte de los países europeos** de nuestro entorno.

A continuación, se recoge la regulación del Teletrabajo en los siguientes países comunitarios:

- **Portugal**
- **Francia.**
- **Italia.**
- **Países Bajos.**
- **Bélgica.**
- **Alemania**
- **Suecia.**
- **Dinamarca.**

3.1 PORTUGAL.

En Portugal el teletrabajo está regulado por el **Código de Trabajo**⁹ el régimen se basa en el Acuerdo de teletrabajo de los interlocutores sociales europeos de 2002.

⁹ Código de Trabajo Portugués.

3.1.1 Concepto de teletrabajo.

Se considera que el teletrabajo es la prestación de un trabajo legalmente subordinado, por lo general fuera de la empresa y mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3.1.2 Régimen contractual para la prestación de teletrabajo subordinado (Artículo 166).

El trabajador de la empresa u otra persona admitida a tal efecto podrá trabajar en teletrabajo mediante la **celebración de un contrato de prestación de servicios** de teletrabajo subordinado.

Verificadas las condiciones previstas en el apartado 1 del artículo 195¹⁰, el trabajador tiene derecho a pasar al teletrabajo cuando éste sea compatible con la actividad desarrollada. Violar esta disposición constituye una infracción administrativa grave.

Además de las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, el trabajador **con un hijo hasta la edad de 3 años tiene derecho** a ejercer la actividad mediante el **teletrabajo**, cuando sea compatible con la actividad realizada y el empleador disponga de los recursos y medios para ello. Violar esta disposición constituye una infracción administrativa leve.

El **empleador no podrá oponerse a la solicitud del trabajador** en las circunstancias de los párrafos anteriores.

El **contrato está sujeto a la forma escrita** y debe contener:

- a) Identificación, firmas y domicilio o sede de las partes;
- b) Indicación de la actividad a realizar por el empleado, con mención expresa del sistema de teletrabajo, y la retribución correspondiente;
- c) Indicación del período de trabajo normal;
- d) Si el período de teletrabajo es inferior a la duración previsible del contrato de trabajo, la actividad que se ha de realizar después de ese período;
- e) La propiedad de los instrumentos de trabajo y la persona responsable de su instalación y mantenimiento, así como del pago de los gastos de consumo y utilización correspondientes;
- f) Identificación del establecimiento o departamento de la empresa en cuyos locales se encuentra el empleado, así como con quién debe ponerse en contacto el empleado en el contexto de la prestación de trabajo.

¹⁰ Apartado 1, Artículo 195: *El trabajador víctima de violencia doméstica tiene derecho a ser trasladado, de forma temporal o definitiva, a petición suya, a otro establecimiento de la empresa, verificando las siguientes condiciones:*

a) Presentación de la denuncia penal;

b) Dejar el hogar familiar en el momento del traslado.

El teletrabajador **puede comenzar a trabajar** en el régimen de los demás trabajadores de la empresa, **de forma definitiva o por un período determinado**, mediante un acuerdo escrito con el empleador.

El **formulario escrito** sólo se requiere para probar la estipulación del régimen de teletrabajo.

3.1.3 Régimen de trabajador previamente vinculado al empleador (Artículo 167).

En el caso de un empleado previamente vinculado al empleador, la duración inicial del contrato de teletrabajo **no podrá ser superior a tres años**, o al período establecido en un instrumento de regulación laboral colectiva.

Cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato a que se refiere el párrafo anterior durante los **30 primeros días** de su ejecución.

Cuando el contrato de teletrabajo se termine, **el empleado deberá reanudar el trabajo en los términos acordados o establecidos** en un instrumento de regulación laboral colectiva.

Constituye una infracción administrativa grave violar las disposiciones del párrafo anterior.

3.1.4 Equipamiento (Artículo 168).

En ausencia de una estipulación en el contrato, se supone que las herramientas de trabajo relativas a las tecnologías de la información y la comunicación utilizadas por el empleado **pertenecen al empleador**, que debe garantizar su instalación y mantenimiento y el pago de los gastos correspondientes.

El **empleado** deberá observar las **normas de uso y funcionamiento** de las herramientas de trabajo puestas a su disposición.

Salvo pacto en contrario, el empleado no podrá hacer uso de las herramientas de trabajo puestas a su disposición por el empleador, **salvo para las funciones inherentes al desempeño de su trabajo**.

3.1.5 Tratamiento igualitario del teletrabajador (Artículo 169).

El teletrabajador tiene los **mismos derechos y deberes que los demás trabajadores**, a saber, en lo que respecta a la formación y la promoción o la carrera profesional, los límites del período de trabajo normal y otras condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y la indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En el ámbito de la formación profesional, el empleador proporcionará al empleado, **en caso de necesidad, una formación adecuada sobre el uso de las tecnologías** de la información y la comunicación inherentes al ejercicio de la actividad respectiva.

El empleador debe **evitar el aislamiento del empleado**, a través de contactos regulares con la empresa y otros empleados.

3.1.6 Privacidad de los teletrabajadores (Artículo 170).

El empleador debe **respetar la intimidad del trabajador y los tiempos de descanso y reposo de su familia**, así como proporcionarle buenas condiciones de trabajo, tanto físicas como mentales.

Cuando el teletrabajo se realice en el domicilio del trabajador, la **visita al lugar de trabajo tendrá por objeto únicamente el control de la actividad laboral** y de los instrumentos de trabajo y sólo podrá realizarse entre las **9.00 y las 19.00 horas**, con la asistencia del trabajador o de la persona que éste designe.

La violación de las disposiciones de este artículo constituye una infracción administrativa grave.

3.1.7 Derechos colectivos (Artículo 171).

El teletrabajador **integra el número de empleados** de la empresa a todos los efectos relativos a las estructuras de representación colectiva y puede solicitar formar parte de dichas estructuras.

El trabajador podrá utilizar las tecnologías de la información y de la comunicación asignadas a la prestación del trabajo para **participar en una reunión** promovida en el lugar de trabajo por una estructura de representación colectiva de los trabajadores.

Cualquier estructura de representación colectiva de trabajadores **podrá utilizar las tecnologías** a que se refiere el párrafo anterior para comunicarse con el trabajador en régimen de teletrabajo en el ejercicio de su actividad, a saber, mediante la difusión de la información a que se refiere el apartado 1 del artículo 465.

La violación de las dos disposiciones anteriores constituirá una infracción administrativa grave.

3.2 FRANCIA.

3.2.1 Definición y características del teletrabajo

El teletrabajo fue definido por primera vez en 2005 por los interlocutores sociales en el **Acuerdo Intersectorial (ANI) de 19 de julio de 2005**¹¹.

Siete años más tarde, el **Código de Trabajo** incorpora una definición (Ley Nº 2012-387, de 22 de marzo de 2012) y, posteriormente, la **Orden Nº 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017**. Este último texto es aplicable desde el 24 de septiembre de 2017 y, cabe señalar que la ley de ratificación de esta ordenanza introdujo algunas modificaciones en ella (L. Nº 2018-217, de 29 de marzo de 2018).

¹¹ Acuerdo Intersectorial 2005.

El **Código del Trabajo**¹² (artículo L. 1222-9) **define el teletrabajo** de la siguiente manera:

"Sin perjuicio de la aplicación, cuando proceda, de las disposiciones del presente Código que protegen a los trabajadores a domicilio, se entiende por teletrabajo toda forma de organización del trabajo en la que el trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empleador es llevado a cabo por un empleado fuera de esos locales de forma voluntaria utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones"

La **Orden N° 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017**¹³, **suprimió el requisito del teletrabajo regular, por lo tanto, puede ser ocasional.**

Varias condiciones contribuyen a la caracterización del teletrabajo:

- el teletrabajador debe tener el estatus de empleado;
- el teletrabajador debe utilizar las tecnologías de la información y la comunicación;
- el trabajo que realiza fuera de los locales de la empresa también debe poder realizarse internamente;
- la forma en que se realiza el trabajo puede ser regular u ocasional.

3.2.2 Diferentes formas de teletrabajo.

El teletrabajo puede tomar muchas formas:

- **Teletrabajo en casa:** el empleador proporciona al empleado el equipo que le permite llevar a cabo su contrato de trabajo en casa;
- **Teletrabajo durante la jornada laboral o teletrabajo alternativo:** el empleado realiza su contrato de trabajo en varios lugares (generalmente en su casa y en los locales de la empresa) según un ritmo y modalidades predefinidos;
- **Teletrabajo en un centro local:** el empleado lleva a cabo su contrato de trabajo en oficinas con equipo informático y de telecomunicaciones, diseñadas, construidas y gestionadas por un operador privado y ofrecidas a los empleados o a sus empleadores;
- **Teletrabajo nómada:** el empleado realiza su contrato de trabajo fuera de la empresa, pero mantiene una oficina dentro de la empresa. Este tipo de teletrabajo está destinado a los empleados cuyo trabajo requiere muchos viajes y que, gracias a los medios electrónicos de comunicación, pueden mantenerse en contacto con su empresa;

Los empleadores **deben proporcionar al empleado por escrito toda la información relativa a las condiciones en que se realizará el trabajo**, incluidas las específicas de su práctica, como el vínculo jerárquico y las disposiciones de información y enlace con la empresa (ANI, 19 de julio de 2005, art. 2).

¹² Código de Trabajo.

¹³ Orden 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017.

3.2.3 Naturaleza voluntaria del teletrabajo.

El teletrabajo **debe ser voluntario**. El artículo L. 1222-9 del Código del Trabajo establece las consecuencias: *"La negativa a aceptar el empleo de un teletrabajador no es motivo para rescindir el contrato de trabajo". Por lo tanto, el empleador puede proponer el paso al teletrabajo, pero no se puede obligar al empleado a hacerlo*".

Una **excepción** al carácter voluntario del teletrabajo: en **caso de circunstancias excepcionales** como una amenaza de epidemia, un caso de fuerza mayor, su aplicación puede considerarse como un ajuste del puesto de trabajo que se hace necesario para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados (C. trab., art. L. 1222-11).

Sin embargo, desde la Orden N° 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, el teletrabajo se asemeja más al **derecho del empleado** y, por consiguiente, la libertad del empleador está más restringida. **Los empleadores están obligados a dar razones para cualquier negativa.**

3.2.4 Negociar o no un convenio colectivo para la aplicación del teletrabajo.

Tanto si es regular (teletrabajo permanente) como si es ocasional, el **teletrabajo puede establecerse mediante: un convenio colectivo** o, en su defecto, **por una política específica de empresa/grupo redactada por el empleador**, tras consultar al comité social y económico -CSE- (nuevo órgano representativo del personal que sustituye al "Comité de Empresa" a partir de 2018) o al comité de empresa; **o, a falta de una de estas dos modalidades, mediante un acuerdo individual entre el empleado o empleados interesados y el empleador, formalizado por cualquier medio**. Esta tercera opción fue añadida por la ley de ratificación de la Ordenanza N° 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017 (L. N° 2018-217, de 29 de marzo de 2018).

El **convenio colectivo o política específica de empresa/grupo**, debe prever en particular (C. trab., art. L. 1222-9):

1. Las **condiciones de paso al teletrabajo y las condiciones de retorno** a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo;
2. los términos y condiciones de aceptación por el empleado de las **condiciones para implementar el teletrabajo**;
3. las disposiciones para **controlar el tiempo de trabajo o regular la carga de trabajo**;
4. la **determinación de las franjas horarias durante las cuales el empleador puede normalmente contactar con el empleado en el teletrabajo**.
5. las **modalidades de acceso de los trabajadores discapacitados** a una organización de teletrabajo, en aplicación de las medidas previstas en el artículo L. 5213-6.

3.2.5 Período de adaptación al Teletrabajo.

El artículo L. 1222-9 del Código del Trabajo se refiere al **convenio colectivo** o **política de empresa/grupo**, que especifica las condiciones para pasar al teletrabajo y volver a un contrato de trabajo sin teletrabajo.

Cuando un empleado ya presente en la empresa pasa al teletrabajo, se impone la obligación de prever un "**período de adaptación**", durante el cual el empleado o el empleador **pueden poner fin al teletrabajo con un plazo de preaviso** (ANI, 19 de julio de 2005, art. 2).

Cada empresa determinará el período de prueba que considere más apropiado.

3.2.6 Formación.

El teletrabajador tiene **derechos equivalentes a los del empleado que realiza su trabajo en los locales de la empresa**, en particular en lo que respecta al acceso a la formación (C. trab., art. L. 1222-9).

El ANI de 19 de julio de 2005 requiere, además, una **formación previa del teletrabajador** (artículo 10): por un lado, sobre el equipo técnico a su disposición; por otro lado, sobre las características del teletrabajo.

3.2.7 Reversibilidad.

El artículo L. 1222-9 del Código del Trabajo se refiere al acuerdo o **política específica de empresa/grupo** en que se especifican las **condiciones para pasar al teletrabajo y volver a un contrato de trabajo no relacionado con el teletrabajo**.

Además, salvo que se disponga otra cosa en los acuerdos o convenios de empresa las disposiciones de la ANI prevén un verdadero "**derecho al arrepentimiento**" **por parte del teletrabajador, que debe organizarse por acuerdo individual o colectivo**: *"Si el teletrabajo no forma parte de las condiciones de empleo, el empleador y el empleado pueden, a iniciativa de cualquiera de ellos, acordar, mediante un acuerdo, poner fin al mismo y organizar el regreso del empleado a los locales de la empresa. Las disposiciones relativas a esa reversibilidad se establecerán por acuerdo individual y/o colectivo"*.

"Si el teletrabajo forma parte de las condiciones de empleo, el empleado puede solicitar posteriormente cualquier puesto de trabajo vacante, en las instalaciones de la empresa y que corresponda a sus cualificaciones. Él o ella tiene acceso prioritario a este puesto". (ANI, 19 de julio de 2005, art. 3).

El artículo L. 1222-10 del **Código del Trabajo** reproduce las disposiciones aludidas del ANI.

3.2.8 Organización y supervisión del tiempo de trabajo del teletrabajador.

a) Entrevista de seguimiento anual:

La ley exige la organización de una entrevista anual **para controlar las condiciones de trabajo y la carga de trabajo del teletrabajador** (C. trab., art. L. 1222-10). Esta entrevista no debe confundirse ni con la posible entrevista de evaluación (aunque las dos entrevistas puedan tener lugar el mismo día, consecutivamente), ni con la entrevista profesional periódica obligatoria.

b) Fijación de franjas horarias:

La determinación de las franjas horarias durante las cuales el empleador puede normalmente ponerse en contacto con el empleado es, desde el 24 de septiembre de 2017, **responsabilidad del convenio colectivo o de la política específica de empresa/grupo redactada por el empleador**, tras el dictamen del comité social y económico, si existe (C. trab. art. L. 1222-9).

Estas disposiciones organizativas pueden determinarse mediante un **acuerdo individual** entre el empleado y el empleador. A falta de un acuerdo o de un convenio para toda la empresa que disponga lo contrario, esto es lo que se exige a las empresas incluidas en él por el artículo 6 del Acuerdo Interprofesional de 19 de julio de 2005: *"El empleador (...) determinará, en consulta con el empleado, las franjas horarias en las que podrá ponerse en contacto con él. »"*

Sin embargo, estas condiciones deben, en este caso, cumplir las disposiciones del **convenio colectivo o de la política específica de empresa/grupo o ser más favorables**.

c) Establecimiento de un sistema de vigilancia:

El empleador **puede establecer un sistema de vigilancia para controlar el tiempo de trabajo** del teletrabajador.

Como todo sistema de vigilancia, debe ser **pertinente y proporcionado** al objetivo que se persigue. Debe dar lugar a una información y consulta previa al CSE o al comité de empresa.

El **teletrabajador también debe ser informado** de la aplicación de este sistema de vigilancia.

Además, el **empleador está obligado a informar al empleado de toda restricción en el uso de equipo o herramientas informáticas o servicios de comunicación electrónica y de las sanciones en caso de incumplimiento** de dichas restricciones (C. trab., art. L. 1222-10).

Por otra parte, la aplicación de tal sistema ya no tiene que ser declarada. Desde el 25 de mayo de 2018, esta formalidad ha desaparecido en favor del sistema de responsabilidad establecido por el Reglamento europeo N° 2016-679, de 27 de abril de 2016 (RGPD)¹⁴.

¹⁴ REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

d) Cumplimiento de las leyes, reglamentos y convenios colectivos vigentes:

Como cualquier empleado, el teletrabajador debe organizar su tiempo de trabajo de acuerdo con las leyes, reglamentos y convenios colectivos vigentes.

e) Fijación de objetivos:

El artículo 9 del ANI de 19 de julio de 2005 se ocupa de especificar que **la carga de trabajo, las normas de producción y los criterios de rendimiento** que pueden exigirse al teletrabajador **deben ser equivalentes a los de los empleados** en situación comparable que **trabajan en los locales de la empresa**.

Dado que el teletrabajador tiene los mismos derechos que el empleado que realiza su trabajo en los locales de la empresa, no hay razón para tratarlos de manera diferente a este respecto.

En este contexto, es útil prever las condiciones en las que el teletrabajador puede estar en contacto con su superior jerárquico, a fin de garantizar el logro de los objetivos.

f) Contacto regular con la empresa:

El artículo 9 del Acuerdo Interprofesional de 19 de julio exige a las empresas sujetas a él que garanticen que **"se adopten medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador de los demás empleados de la empresa"**. Para ello, el teletrabajador debe poder reunirse regularmente con su jerarquía. Es deseable que el empleador designe un referente para este fin. El teletrabajador también debe tener la posibilidad de reunirse regularmente con sus colegas y tener acceso a la información y a las actividades sociales de la empresa".

Sin embargo, en un convenio o acuerdo de empresa pueden establecerse disposiciones diferentes.

3.2.9 Equipamiento.

Los artículos del Código de Trabajo relativos al teletrabajo **no obligan a la empresa a poner equipos a disposición del empleado**.

Por otra parte, el artículo 7 del **Acuerdo Interprofesional** de 19 de julio de 2005 especifica que "con sujeción a la conformidad de las instalaciones eléctricas y los lugares de trabajo, cuando el teletrabajo se realice en el hogar, **el empleador proporcionará, instalará y mantendrá el equipo necesario para el teletrabajo**". Estas disposiciones son vinculantes para las empresas incluidas en la ANI de 19 de julio de 2005, teniendo en cuenta que un acuerdo o convenio de empresa (o similar) puede anularlas o sustituirlas por otras (C. trab., art. L. 2253-3),

En el caso del suministro de equipo, **es aconsejable que el convenio colectivo, la política específica de empresa/grupo o el documento escrito que formaliza el acuerdo entre el empleador y el empleado enumere el equipo**.

3.2.10 Cobertura de los gastos incurridos por el empleado durante el teletrabajo.

Desde la Orden N° 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, la cobertura de todos los gastos derivados directamente del ejercicio del teletrabajo ya no está impuesta directamente por el Código del Trabajo. No obstante, el Acuerdo Nacional Interprofesional de 19 de julio de 2005 exige que las **empresas** incluidas en él no sólo **sufraquen los gastos generados directamente por el teletrabajo, en particular los relacionados con las comunicaciones y el mantenimiento del equipo, sino que también asuman los gastos relacionados con la pérdida o el daño del equipo y los datos utilizados por el teletrabajador.**

El **convenio colectivo o la política de la empresa/grupo** debe especificar **el régimen de asunción de los costes del teletrabajo.**

a) Gastos relacionados con la provisión de locales privados para uso profesional.

El uso de **la casa del empleado** por el empleado genera una serie de costos. Costos fijos: alquiler, varios impuestos, cargos por copropiedad, seguro de hogar; costos variables: gastos de calefacción y electricidad.

La **parte de estos gastos que la empresa puede pagar** corresponde a la proporción de los gastos que el empleado realmente soporta por los usos con fines laborales.

Ej.: Si el domicilio del trabajador es un apartamento de 60 m², en el que la oficina ocupa una superficie de 15 m², la empresa podrá pagar 15/60 de los gastos relacionados con la provisión para uso profesional (en caso de alquiler, esto correspondería a 15/60 del alquiler, el impuesto sobre la vivienda y la prima de seguro).

b) Gastos relacionados con la adquisición de mobiliario.

La implementación del teletrabajo puede dar lugar a gastos para la adquisición de un escritorio, una silla, un mueble de almacenamiento, una lámpara de escritorio. La empresa puede optar por un préstamo de mobiliario o por que el empleado compre los muebles, en cuyo caso **fijará las condiciones para sufragar los gastos en que incurra el empleado.**

c) Los gastos de adaptación de los locales.

La **empresa también debe sufragar los gastos de diagnóstico de conformidad eléctrica**, la instalación de enchufes telefónicos o eléctricos y las modificaciones relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral.

d) Costos de equipo informático, conexiones, suministros varios.

La empresa también tendrá que evaluar todos los **costos relacionados con el equipo informático, las comunicaciones y los suministros.** Puede optar por poner a disposición el equipo o decidir cubrir los gastos de utilización del equipo que pertenece al empleado. En este caso, será aconsejable solicitar todos los documentos justificativos de los gastos.

e) Evaluación del beneficio en especie para uso privado.

Si la empresa autoriza al empleado a **utilizar el equipo con fines privados**, se debe considerar cómo se puede determinar la relación entre el uso profesional y el personal para poder evaluar el monto de la prestación en especie, que estará sujeta a la cotización la seguridad social.

3.2.11 Salud y seguridad del teletrabajador. Presunción de accidente laboral.

El Código Laboral impone una serie de normas de salud y seguridad, que el teletrabajador debe respetar en el hogar.

Si es necesario, la empresa puede organizar sesiones de **formación** para proporcionar a los teletrabajadores consejos útiles sobre la ergonomía de los puestos de trabajo.

A este respecto, el artículo 8 del Acuerdo Interprofesional de 19 de julio de 2005 obliga a las empresas sujetas a él a "**informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo**, en particular, de las normas relativas a la utilización de las pantallas de visualización". Reconoce el **derecho de acceso al lugar de trabajo al empleador**, a las autoridades administrativas y a los representantes del personal, que son competentes en la materia. Sin embargo, especifica que "**si el teletrabajador realiza su actividad en su domicilio, dicho acceso estará sujeto a notificación al interesado, que deberá dar su consentimiento previo**". Además, el texto autoriza al teletrabajador "a solicitar una visita de inspección".

También hay que señalar que un **accidente ocurrido en el lugar** donde se realiza el teletrabajo durante las horas de teletrabajo se presume como un **accidente laboral** (C. trab., art. L. 1222-9).

3.2.12 Tratamiento igualitario del teletrabajador.

El teletrabajador tiene los **mismos derechos** que los empleados que trabajan en los locales de la empresa (C. trab, art. L. 1222-9).

3.2.13 Ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

En la medida en que los teletrabajadores tienen los **mismos** derechos que los empleados que trabajan en los locales de la empresa (C. trab, art. L. 1222-9), esto incluye los **derechos colectivos**. Aunque el legislador no lo especifique explícitamente, deben poder ponerse en contacto con los representantes del personal y tener acceso a la información sindical en las mismas condiciones que los demás empleados.

El empleador debe garantizar sus derechos en lo que respecta a la elección de la representación de personal en el CSE o el comité de empresa.

Por lo tanto, al organizar una votación se debe tener en cuenta la información específica para los teletrabajadores, así como las modalidades de votación que les permitan participar en la elección, ya sea en el lugar de trabajo o desde su casa.

3.2.14 Vales de comida y teletrabajo.

El **teletrabajador** es un empleado de pleno derecho y tiene los mismos derechos individuales y colectivos que sus colegas que trabajan en la empresa. Por lo tanto, **debe beneficiarse de los vales de comida.**

Para la asignación de vales de comida, las condiciones de trabajo del teletrabajador deben ser equivalentes a las de los empleados que trabajan en los locales de la empresa: una jornada organizada en dos turnos con una pausa para una comida en medio.

3.3 ITALIA.

La *Ley n. 81/2017 de Medidas para la protección del empleo autónomo no comercial y medidas para facilitar una articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo subordinado*¹⁵ **definió por primera vez el marco reglamentario del llamado "smart working" en Italia.**

Con el término **"smart working"** (trabajo inteligente) la ley italiana define un **acuerdo entre las partes sin limitaciones precisas en términos de horas de trabajo o lugar de trabajo.**

El "trabajo inteligente" no es un nuevo tipo de contrato, sino simplemente **una forma diferente de realizar el trabajo. Es diferente del "teletrabajo"**, en el que hay un lugar de trabajo fijo fuera de la oficina. Con este nuevo acuerdo, por el contrario, el trabajo se realiza en parte en los locales de la empresa y en parte fuera, sin ningún lugar fijo - siempre que se haga de acuerdo con la ley y los convenios colectivos relativos a la duración máxima de trabajo diario y semanal.

Con el brote de SARS-CoV-2, los decretos de emergencia del gobierno italiano identificaron el llamado "trabajo inteligente" como una forma de limitar el contagio y al mismo tiempo tratar de no paralizar la economía (permitiendo que la gente trabaje desde su casa).

Estos decretos simplificaron el acceso a las políticas de "trabajo inteligente": excepcionalmente, durante esta emergencia, estas políticas pueden ser activadas (especialmente para los sectores de servicios y los trabajadores de oficina) en todas las empresas, sin necesidad de ningún acuerdo entre el empleador y los empleados.

Hasta el final de la emergencia, además de simplificar y recomendar el uso del "trabajo inteligente", el Gobierno ha introducido el **derecho a trabajar desde el hogar para los trabajadores discapacitados, para los trabajadores que tienen la responsabilidad de cuidar a familiares discapacitados y para los empleados con hijos menores de 14 años** (sólo si el otro progenitor está empleado y no en trabajos de corta duración). El derecho está condicionado al hecho de que las actividades laborales sean compatibles con el trabajo en el hogar.

¹⁵ Ley n 81/2017.

3.3.1 Definición Smart Working (Artículo 18).

Con miras a aumentar la competitividad y facilitar la conciliación del tiempo de vida y de trabajo, las empresas **promoverán el trabajo ágil como modo de ejecución de la relación laboral establecida por acuerdo entre las partes**, incluidas formas de organización por fases, ciclos y objetivos y sin limitaciones precisas en cuanto a tiempo o lugar de trabajo. El trabajo se realiza, en parte dentro de los locales de la empresa y en parte fuera sin un puesto de trabajo fijo, dentro de los límites de las horas máximas de trabajo diarias y semanales, que se derivan de la ley y de la negociación colectiva.

El empleador es responsable de la seguridad y el buen funcionamiento de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador para llevar a cabo la actividad laboral.

Los empleadores públicos y privados que celebren acuerdos para la realización de trabajos en modo ágil deberán en todo caso **dar prioridad a las solicitudes de realización de la relación laboral en modo ágil formuladas** por las trabajadoras en los **tres años siguientes a la finalización del período de licencia de maternidad** previsto en el artículo 16 del texto refundido de las disposiciones legislativas sobre la protección y el apoyo a la maternidad y la paternidad, a que se refiere el decreto legislativo nº. 151, de 26 de marzo de 2001, o por trabajadores con hijos discapacitados, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 3 de la Ley 104, de 5 de febrero de 1992. (2)

Los **incentivos fiscales y de contribuciones a la seguridad social** que puedan concederse en relación con el aumento de la productividad y la eficiencia del trabajo subordinado también son aplicables cuando el trabajo se realiza de manera ágil.

3.3.2 Acuerdo por escrito y reversibilidad (Artículo 19).

El **acuerdo** relativo al método de trabajo ágil se estipula **por escrito a los efectos** de la regularidad y la prueba administrativa, y regula la ejecución de los trabajos realizados fuera de los locales de la empresa, también en lo que respecta a las formas de ejercicio del poder de dirección del empleador y los instrumentos utilizados por el trabajador. En el acuerdo también **se identifica el tiempo de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador del equipo tecnológico de trabajo.**

El acuerdo a que se refiere el párrafo 1 puede ser de **duración indeterminada o de duración indeterminada**; en este último caso, el retiro puede tener lugar con un **preaviso de no menos de treinta días**. En el caso de los trabajadores discapacitados, de conformidad con el artículo 1 de la Ley Nº 68, de 12 de marzo de 1999, el plazo de preaviso del empleador no podrá ser inferior a noventa días, a fin de permitir una reorganización adecuada de las trayectorias laborales con respecto a las necesidades de la vida y el cuidado del trabajador. **Si hay una razón justificada, cada una de las partes contratantes podrá desistir antes de la expiración del plazo, si se trata de un acuerdo de duración determinada, o sin previo aviso si se trata de un acuerdo de duración indefinida.**

3.3.3 Tratamiento, derecho a la formación permanente y certificación de las competencias del trabajador (Artículo 20).

El trabajador que realiza el servicio en una modalidad de trabajo ágil tiene **derecho a un trato económico y reglamentario no inferior al aplicado en general**, en aplicación de los convenios colectivos de conformidad con el artículo 51 del Decreto Legislativo N° 81 de 15 de junio de 2015, contra los trabajadores que realizan las mismas tareas exclusivamente dentro de la empresa.

El trabajador empleado en formas ágiles de trabajo, en el sentido del *Smart working*, podrá tener **derecho**, en el marco del acuerdo a que se hace referencia en el artículo 19, a **la formación permanente, de manera formal, no formal o informal, y a la certificación periódica de las aptitudes pertinentes**.

3.3.4 Poder de control y medidas disciplinarias (Artículo 21).

El acuerdo relativo a los métodos de trabajo ágiles rige el ejercicio del **poder de control del empleador sobre el trabajo realizado por el trabajador** fuera de los locales de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 300, de 20 de mayo de 1970, en su forma enmendada.

El acuerdo mencionado identifica la **conducta**, relacionada con la realización de trabajos fuera de los locales de la empresa, **que da lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias**.

3.3.5 Seguridad y salud en el trabajo (Artículo 22).

El **empleador garantizará la salud y la seguridad del trabajador** que realice el trabajo de forma ágil y, a tal fin, proporcionará al trabajador y al representante de la seguridad de los trabajadores, al menos una vez al año, **información escrita en la que se identifiquen los riesgos generales y los riesgos específicos** relacionados con la forma particular en que se realiza la relación laboral.

El trabajador debe cooperar en la aplicación de las medidas de prevención preparadas por el empleador para hacer frente a los riesgos relacionados con la prestación del servicio fuera de los locales de la empresa.

3.3.6 Seguro obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Artículo 23).

El trabajador tiene **derecho a la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales** en función de los **riesgos relacionados con el trabajo realizado fuera de los locales de la empresa**.

Los trabajadores tienen derecho a la protección contra los accidentes de trabajo que se produzcan **durante el trayecto normal de su lugar de residencia al lugar elegido para la realización del trabajo fuera de los locales de la empresa**, dentro de los límites y en las

condiciones a que se refiere el párrafo tercero del artículo 2 del texto refundido de las disposiciones relativas al seguro obligatorio contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, según el Decreto Presidencial N° 608, de 30 de junio de 1965, n. 1124, con sus modificaciones posteriores, cuando la elección del lugar de la prestación venga dictada por las necesidades relacionadas con la propia prestación o por la necesidad del trabajador de conciliar las exigencias de la vida y del trabajo y cumpla los criterios de razonabilidad.

3.4 PAISES BAJOS.

En los Países Bajos, la **Ley de Trabajo Flexible (Wet flexibel werken¹⁶)** hace posible que los empleados que están contratados por el empleador durante al menos seis meses soliciten a su empleador (que tiene 10 o más empleados) que cambie el lugar de trabajo acordado, por ejemplo, a un lugar de trabajo en casa.

3.4.1 Carácter voluntario y solicitud.

El empleado debe hacer su solicitud al menos dos meses antes de la fecha de inicio propuesta y el empleador debe informar al empleado, a más tardar un mes antes de esta fecha propuesta, si aprueba o no la solicitud. Si el empleador no responde a la solicitud, debe concedérsela.

El empleador es libre de rechazar dicha solicitud, pero tiene el "deber de considerar" y debe justificar la negativa por escrito. Una vez al año los empleados pueden presentar una solicitud para trabajar desde casa. Cuando el empleador haya aprobado la solicitud de trabajar desde el hogar (sobre la base de la Ley de trabajo flexible), debe haber razones importantes (por ejemplo, el continuo bajo rendimiento del empleado) para revocar el consentimiento.

Es de gran importancia **establecer normas** a este respecto en una política general de condiciones de trabajo para fijar expectativas y cumplir las obligaciones legales neerlandesas.

3.4.2 Política de condiciones de trabajo.

Como parte de la política general de condiciones de trabajo, **el empleador debe tener una política destinada a prevenir/limitar la presión psicosocial relacionada con el empleo.** Cuando se trabaja desde el hogar, es importante que el **empleador evite que los empleados experimenten una presión laboral excesiva.**

El empleador **debe informar a los empleados sobre los riesgos para la salud y la seguridad y proporcionarles orientación sobre cómo limitar esos riesgos.** En relación con las cuestiones que afectan a la política de condiciones de trabajo y su aplicación, **el empleador está obligado a consultar al comité de empresa o al órgano de representación del personal.** En las empresas que no tienen establecido un comité de empresa u órgano de representación del personal, el empleador debe consultar a los empleados individualmente.

¹⁶ Wet Flexibel Werken.

3.4.3 Equipamiento y lugar de trabajo.

El **empleador es responsable del lugar de trabajo en el hogar**, lo que incluye: el diseño del puesto de trabajo, el método de trabajo, la provisión de herramientas, etc.

El empleador debe asegurarse de que el empleado tenga una **silla ergonómica y un escritorio en su casa (y es responsable de los costos)**, así como de que haya suficiente luz (artificial) en el lugar de trabajo.

Dado que el empleador es responsable del lugar de trabajo en el hogar, **debe haber una visita (física) del empleador o de un experto en salud y seguridad para evaluar si el lugar de trabajo cumple con las normas y obligaciones establecidas en la legislación mencionada**. Si esto no es posible, también se puede pedir al empleado que envíe **fotos y vídeos** del lugar de trabajo en el hogar.

El empleador es **responsable del coste** de hacer que el lugar de trabajo sea ergonómico y seguro.

Además, es importante que el empleador decida el sistema de vigilancia del empleado para asegurarse de que los empleados hagan su trabajo y la forma en que se realiza. **Las normas sobre la supervisión de los empleados también deben establecerse en una política de empresa**.

3.4.4 Seguridad y salud.

El **empleador debe garantizar la protección de la salud y la seguridad de los empleados** con respecto a todos los aspectos relacionados con el empleo, también cuando el lugar de trabajo está en el hogar.

Todas las normas y obligaciones a este respecto están incluidas en la **Ley de condiciones de trabajo (Arbowet)**, el **Decreto de condiciones de trabajo (Arbobesluit)** y el **Reglamento de condiciones de trabajo (Arboregeling)**. La Inspección SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) es responsable de hacer cumplir esta legislación.

Cuando un empleador viola esta legislación, se puede imponer una multa. Además, el empleador puede ser considerado **responsable de los daños**.

3.5 BÉLGICA.

En el sector privado, el **teletrabajo, organizado de forma regular y no ocasional**, está actualmente regulada por el **convenio colectivo de trabajo (CCT) N° 85¹⁷** y por la **Ley de 3 de julio de 1978 sobre los contratos de trabajo (contrato de trabajo de los trabajadores a domicilio¹⁸)**.

¹⁷ Convenio colectivo de trabajo n°85.

¹⁸ Contrato de trabajo de los trabajadores a domicilio.

Hay que distinguir claramente entre la regulación del teletrabajo **organizado regularmente o estructural** (CCT n° 85) y el **teletrabajo ocasional**¹⁹ para el que la **ley del 5 de marzo de 2017 sobre el trabajo factible y gestionable ha creado un marco regulatorio**.

Ciertos aspectos, como el carácter voluntario del teletrabajo, quedan abrogados por las medidas de orden público relacionadas con el coronavirus.

➤ **TELETRABAJO OCASIONAL:**

La **ley de 5 de marzo de 2017** sobre el trabajo factible y gestionable ha creado un marco reglamentario para el **teletrabajo** que no se realiza de forma regular sino de forma **ocasional**.

Al igual que el teletrabajo estructural, el teletrabajo ocasional puede llevarse a cabo en el hogar del teletrabajador o en cualquier otro lugar elegido por el teletrabajador.

Por ley, para ello **se requiere el acuerdo entre empresa y del trabajador**. Los empleadores normalmente no pueden obligar a sus trabajadores a trabajar en casa y los trabajadores no pueden exigirlo.

El teletrabajo ocasional **puede utilizarse en casos de fuerza mayor y por razones personales** que impidan al trabajador realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa.

3.5.1 Procedimiento y formalidades.

El trabajador debe hacer su **solicitud de teletrabajo ocasional** a su empleador con antelación y en un plazo razonable, indicando el motivo. Este período puede variar según las circunstancias.

El **empleador y el trabajador acordarán** el teletrabajo ocasional y, en particular, los siguientes elementos:

- El posible suministro por el empleador del **equipo necesario** para el teletrabajo ocasional y el apoyo técnico (por ejemplo, el suministro de una computadora portátil);
- La posible **accesibilidad** del trabajador durante el teletrabajo ocasional;
- La posible **cobertura** por parte del empleador **de los gastos** relacionados con el teletrabajo ocasional (**compensación a tanto alzado** por el uso de una computadora personal).

El empleador **puede rechazar la solicitud**. Por lo tanto, **el empleado no tiene un derecho absoluto** al teletrabajo ocasional. El empleador que no acepte la solicitud de teletrabajo ocasional debe informar al empleado lo antes posible, indicando por escrito (por carta o electrónicamente) los **motivos de la denegación**.

3.5.2 Organización.

Aunque no es una obligación, el **empleador puede**, a través de un convenio colectivo de trabajo o de la reglamentación laboral, **establecer un marco** en el que se pueda solicitar el teletrabajo

¹⁹ Teletrabajo ocasional.

ocasional. En este caso, el convenio colectivo de trabajo o el reglamento de trabajo determinará al menos: las funciones, el procedimiento de solicitud, el suministro de equipo y apoyo técnico, la accesibilidad, y quién asume los posibles costes derivados.

3.5.3 Condiciones de trabajo.

El teletrabajador ocasional goza de los **mismos derechos en cuanto a las condiciones de trabajo y está sujeto a la misma carga de trabajo y a las mismas normas** de rendimiento que los trabajadores que prestan servicio de manera presencial.

3.5.4 Accidentes de trabajo.

Si se produce un accidente durante el teletrabajo, tanto en el teletrabajo ocasional como estructural, **se presume que es un accidente laboral y está cubierto por el seguro de accidentes de trabajo, al igual que los accidentes in itinere.**

➤ TELETRABAJO ESTRUCTURAL:

El teletrabajo (en el sector privado) es una forma de organización y/o ejecución del trabajo, utilizando la tecnología de la información en el marco de un contrato de trabajo, en el que el trabajo, que podría haberse realizado en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de estas instalaciones de forma regular y no ocasional.

3.5.5 Carácter voluntario: necesidad de un acuerdo escrito

El teletrabajo debe realizarse siempre **de forma voluntaria y por escrito**, debiéndose estipular como mínimo las siguientes condiciones:

- Frecuencia del teletrabajo y posiblemente días y horas durante los cuales se realiza el teletrabajo o días y horas de presencia en la empresa;
- Los tiempos y los períodos en que el trabajador debe estar localizable y por qué medios;
- Disposiciones para sufragar los gastos y los costos relacionados con el equipo necesario para el teletrabajo;
- Momentos en los que el teletrabajador puede recurrir al apoyo técnico;
- Disposiciones para volver a trabajar en los locales de la empresa y, en su caso, el período de preaviso y/o la duración del período de teletrabajo y cómo se va a renovar;
- El lugar o lugares que el teletrabajador ha elegido para realizar su trabajo.

3.5.6 Información al teletrabajador.

El teletrabajador ha de ser informado **sobre las condiciones de trabajo** y en concreto sobre:

- La descripción del trabajo a realizar;
- El departamento de la empresa a la que está adscrito;

- La identificación de su superior directo y de otras personas a las que pueda dirigir sus preguntas personales o profesionales;
- Los procedimientos de presentación de informes o reportes.

Además, el empleador informa a los teletrabajadores **sobre la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo**. El teletrabajador debe respetar esta política.

3.5.7 Condiciones y organización del trabajo.

El teletrabajador debe beneficiarse de **condiciones de trabajo comparables a las de los trabajadores empleados en la empresa**.

El teletrabajador gestiona la organización de su trabajo en el marco de las horas de trabajo aplicables en la empresa.

Su carga de trabajo debe ser comparable a la de los trabajadores empleados en las instalaciones del empleador.

Se deben tomar medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador.

3.5.8 Equipamiento.

El empleador debe proporcionar el equipo necesario para el teletrabajo, instalarlo y mantenerlo. El empleador debe asumir el costo de las comunicaciones y conexiones relacionadas con el teletrabajo.

3.6 ALEMANIA.

Con la **enmienda de la Ordenanza del Lugar de Trabajo** (Arbeitsstättenverordnung) en **noviembre de 2016**, el término teletrabajo se definió legalmente por primera vez y por lo tanto también se asumió como generalmente permisible. El **artículo 2 (7)** del ArbStättV establece:

"Las estaciones de teletrabajo son estaciones de trabajo informáticas instaladas permanentemente por el empleador en la esfera privada de los empleados, para las cuales el empleador ha especificado un horario de trabajo semanal y la duración de la instalación acordada con los empleados. Un puesto de teletrabajo sólo es establecido por el empleador cuando el empleador y el empleado han definido las condiciones del teletrabajo por contrato o acuerdo y el equipo necesario para el puesto de teletrabajo con el mobiliario, el equipo de trabajo, incluidas las instalaciones de comunicación, es proporcionado e instalado por el empleador o una persona designada por el empleador en la esfera privada del empleado".

No existe el derecho legal a trabajar en forma móvil o a trabajar desde casa.

Próximamente, en otoño, el Ministro Federal de Trabajo alemán tiene la intención de presentar un **proyecto de ley sobre el teletrabajo**. Esto significa que los empleados no pueden, de *lege lata*, exigir a la empresa que se permita trabajar en casa.

En materia de **prevención de riesgos laborales** se aplica la Ordenanza sobre lugares de trabajo (ArbStättV) cuyo objetivo es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores cuando se establezcan y operen los lugares de trabajo, incluidas las estaciones de teletrabajo.

3.7 SUECIA.

Suecia **no tiene una legislación dedicada al teletrabajo.**

Su legislación laboral es principalmente un marco en el que se negocia y llega a acuerdos colectivos con el fin de encontrar soluciones adecuadas para cada sector.

3.8 DINAMARCA.

3.8.1 Definición y Marco normativo.

En Dinamarca se ha implementado el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo como anexo a un **Acuerdo de cooperación negociado entre interlocutores sociales**²⁰ (Confederación de Empleadores Daneses y la Confederación de Sindicatos Daneses).

En el referido Acuerdo el teletrabajo **se define como**;

“... es una forma de organizar y/o realizar trabajos, utilizando la tecnología de la información, en el contexto de un contrato/relación laboral, en el que el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones del empleador, se lleva a cabo fuera de esas instalaciones de forma regular.

Este acuerdo abarca a los teletrabajadores. Un teletrabajador es cualquier persona que realice un trabajo de teletrabajo según la definición anterior”.

3.8.2 Carácter voluntario.

El teletrabajo es **voluntario** para el **trabajador y el empleador**. El teletrabajo puede ser requerido como parte de la descripción inicial del trabajo de un trabajador o puede ser acordado de manera voluntaria con posterioridad.

3.8.3 Condiciones de empleo.

Los teletrabajadores están **totalmente equiparados a los trabajadores presenciales.**

²⁰ Acuerdo firmado entre los interlocutores sociales daneses.

3.8.4 Protección de datos.

El empleador tiene la **responsabilidad de adoptar las medidas adecuadas**, en particular en lo que respecta a los programas informáticos, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

El empleador tiene que **informar al teletrabajador** de toda la legislación pertinente y las normas de la empresa con respecto a la protección de datos y uso de medios o equipos informáticos.

Es **responsabilidad del teletrabajador** cumplir con estas normas.

3.8.5 Vida privada.

La única referencia en el referido acuerdo de cooperación, es que se señala que "*El empleador respeta la privacidad del teletrabajador*".

3.8.6 Equipamientos.

Todas las cuestiones sobre los **equipos de trabajo, la responsabilidad y los costos derivados han de definirse** claramente **antes de comenzar el teletrabajo**.

Como regla general, el empleador es **responsable de proveer, instalar y mantener el equipo** necesario para el teletrabajo regular, a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo.

Si el teletrabajo se realiza de forma regular, **el empleador se encargará de compensar o cubrir los gastos** directamente causados por el trabajo, en particular los relativos a la comunicación.

El empleador ha de proporcionar al teletrabajador **un servicio de apoyo técnico adecuado**.

El **empleador tiene la responsabilidad**, de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos, de los **gastos por pérdida y daños al equipo y datos** utilizados por el teletrabajador.

El teletrabajador ha de **cuidar bien el equipo** que se le proporciona y no descargar contenidos ilegalmente a través de Internet.

3.8.7 Salud y seguridad.

La normativa sobre salud y seguridad cubre el teletrabajo²¹. El **empleador tiene la obligación** general de asegurarse de que el teletrabajador puede prestar **servicio de forma segura**.

Algunas normas sobre "Diseño y equipamiento del lugar de trabajo" o "Cooperación en materia de salud y seguridad" se aplican en función de la frecuencia con que se realice el teletrabajo.

²¹ Working Environment Act.

El **empleador está obligado a contratar un seguro** que cubra cualquier lesión laboral y este seguro debe cubrir también el teletrabajo (trabajo en el hogar).

3.8.8 Organización del trabajo.

Dentro del marco de la legislación aplicable, y conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos o en normas de la empresa, **el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo.**

La **carga de trabajo y las normas de rendimiento** del teletrabajador son **equivalentes a las de trabajadores presenciales.**

El empleador se **asegura de que se adopten medidas para evitar que el teletrabajador quede aislado** del resto de la comunidad laboral de la empresa como, por ejemplo, darle la oportunidad de reunirse con sus colegas con regularidad y el acceso a la información de la empresa.

3.8.9 Formación.

Los teletrabajadores tienen el **mismo acceso a las oportunidades de formación** y desarrollo profesional que los trabajadores presenciales y están sujetos a los mismos criterios de evaluación.

Los teletrabajadores recibirán formación sobre los equipos técnicos a su disposición y de las características del teletrabajo.

El supervisor y sus colegas directos también pueden necesitar capacitación para esta forma de trabajo y su gestión.

3.8.10 Derechos colectivos.

A nivel empresarial pueden existir acuerdos sobre teletrabajo que mejoren el Acuerdo de cooperación de los interlocutores sociales.

3.9 EUROFOUND. “EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO MÓVIL BASADO EN LAS TIC: TRABAJO FLEXIBLE EN LA ERA DIGITAL”.

La **Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND)** ha elaborado a principios de este año (enero) un interesante estudio, *“El Teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital”* en relación con el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC²².

El informe **analiza las condiciones de empleo y laborales** de los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC, **centrándose en el efecto que el entorno laboral**

²² EUROFOUND. El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital. Enero 2010 (EN).

y la organización del trabajo asociada al teletrabajo y al trabajo móvil basado en las TIC **tienen en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en la salud, en el rendimiento y en las perspectivas de los trabajadores.**

Parte de una **definición del teletrabajo** y el trabajo móvil basado en las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC): *“son toda modalidad laboral en la que los trabajadores desempeñan sus labores a distancia, fuera de las instalaciones del empleador o de una ubicación fija, utilizando tecnologías digitales como redes, portátiles, teléfonos móviles e internet”.*

Se reproducen, a continuación, las **principales conclusiones** del informe²³:

- **Las modalidades de teletrabajo** y trabajo móvil basado en las TIC son **beneficiosas para los trabajadores** por muchas razones en comparación con la modalidad tradicional de estar radicado en un único puesto de trabajo fuera de casa. Los trabajadores que se acogen a estas modalidades reflejan una **mayor autonomía, una mayor conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, una productividad más elevada y un menor tiempo de desplazamiento hasta el trabajo.** No obstante, puede haber **inconvenientes**: estas fórmulas pueden generar un horario de trabajo más largo, el solapamiento de la vida familiar y la vida profesional y un aumento de la intensidad del trabajo. Por lo general, los trabajadores suelen disfrutar de **mejores condiciones laborales y resultados cuando el modelo de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC se lleva a cabo de forma puntual.**
- Este modelo ofrece a los trabajadores una mayor autonomía, lo que supone un valor positivo. No obstante, la autonomía también puede generar una intensificación del ritmo de trabajo cuando se combina con volúmenes de trabajo elevados y culturas laborales dominadas por la competencia, la autogestión o mecanismos para lograr un rendimiento concreto. Esta es la **«paradoja de la autonomía»** que plantean estas fórmulas.
- En función de cómo se pongan en práctica, el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC **pueden mejorar o socavar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional.** En el teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC, que goza de una gran movilidad, el porcentaje de trabajadores con una conciliación deficiente de la vida familiar y la vida profesional es mucho mayor entre los trabajadores con hijos que entre quienes no los tienen.
- El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC plantean **riesgos para el bienestar físico y mental de los trabajadores.** Estos no solo tienen más posibilidades de sufrir estrés y otros problemas físicos y psicosociales, sino que tienen una mayor probabilidad de sufrir un fenómeno nuevo causado por la digitalización: el **presentismo virtual**, es decir, trabajar desde casa cuando se está enfermo, pero no tan enfermo como para dejar de trabajar.

²³ EUROFOUND. Resumen Ejecutivo. El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital (ES).

- El trabajo a distancia **no parece limitar la participación en iniciativas de formación**, aunque es posible que los trabajadores a distancia se pierdan algunos tipos de aprendizaje informal en el lugar de trabajo. Asimismo, los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC suelen tener **mejores perspectivas profesionales**, en parte debido al intenso horario en el que trabajan, a su nivel de compromiso, al apoyo que reciben de sus superiores y a su nivel de ocupación. Este dividendo profesional suele darse más en trabajadores con cualificación media o alta.
- **No todos los trabajadores se benefician por igual** de los modelos de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC. Por ejemplo, aunque puede facilitar el acceso al empleo de los grupos vulnerables, existe el riesgo de que los compañeros y los superiores perciban un compromiso menor de los teletrabajadores habituales radicados en casa. Este hecho, junto con la falta de visibilidad, podría mermar sus oportunidades de desarrollo profesional. Desde una perspectiva más amplia, en torno a la cuarta parte de los trabajadores con este tipo de modalidad poseen un empleo precario.
- La implantación de reglamentaciones para mejorar la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional laboral en el contexto del trabajo flexible utilizando las TIC varía en toda Europa. **Tan solo algunos países han adoptado legislación que aborda el derecho a desconectar.**

Asimismo, este estudio recoge una serie de **indicadores para la elaboración de políticas**, que podrían resultar de interés:

- Se necesitan **mejoras en la organización del trabajo** para hacer frente a los riesgos asociados al teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC, y las iniciativas relativas al lugar de trabajo podrían facilitar este aspecto. Deben diseñarse sistemas de supervisión y control para dotar a los trabajadores con modalidades de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC de una autonomía real, para garantizar que los datos sobre ellos se utilicen de forma apropiada y para impedir que los modelos de tiempo de trabajo perjudiquen su salud y su bienestar. **La negociación colectiva y el diálogo social deben contribuir a diseñar y a poner en práctica dichas iniciativas.**
- Los modelos de teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC **deben fomentarse como vía para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** (por ejemplo, mediante la transposición de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional). Esto debe hacerse entendiendo que cualquiera de estas iniciativas puede tener implicaciones para la igualdad de género, y deben respetarse horarios favorables para los empleados y límites máximos del horario laboral.
- La **Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles debería contribuir a la mejora de determinadas condiciones para los trabajadores con modalidades de teletrabajo** y trabajo móvil basado en las TIC. No obstante, también es preciso evaluar si la actual Directiva relativa a la organización del tiempo de trabajo y el

Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo son suficientes para implantar las disposiciones relativas a estos trabajadores (y su protección), en particular las medidas encaminadas a registrar, supervisar y controlar su horario laboral.

- **La reglamentación del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC** —como el derecho a desconectar—podría ser la única vía para frenar la tendencia hacia una cultura del trabajo caracterizada por una intensidad de trabajo autoimpuesta basada en el proyecto, un trabajo remunerado en función del rendimiento y una disponibilidad constante. Tales reglamentaciones exigirían un diálogo social eficaz a escala empresarial y sectorial a fin de garantizar una implantación y un cumplimiento efectivos.
- El efecto que el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC tienen en la **salud podría mejorarse definiendo de forma más clara las responsabilidades de los trabajadores** en cuanto a la organización de su trabajo y su lugar de trabajo cuando desempeñan sus labores a distancia y al rendimiento que se espera de ellos. El desarrollo y la aplicación de **evaluaciones de riesgos psicosociales y la gestión a escala empresarial** también constituyen una parte esencial de la identificación y la mitigación de los posibles riesgos para la salud de los trabajadores a distancia. Junto a los problemas tradicionales, como los elevados niveles de estrés, deben tenerse en cuenta los nuevos fenómenos, como el **presentismo virtual**.

4. NORMATIVA ESPAÑOLA Y ACUERDOS PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC).

En materia de teletrabajo, en el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC 2003)**²⁴ firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, las organizaciones empresariales y sindicales ya manifestaron que compartían en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, por ser un **instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas** y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en relación con el teletrabajo.

Por otro lado, la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**²⁵ recogió, en su exposición de motivos, el trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, reconociendo el teletrabajo como una particular forma de organización que encaja en el modelo productivo y económico al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

De acuerdo con esta consideración, el **trabajo a distancia está definido** en el **artículo 13**²⁶ del **Estatuto de los Trabajadores** como aquel en que *"la prestación de la actividad laboral se realice*

²⁴ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003.

²⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

²⁶ Artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece, asimismo:

de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

Posteriormente, en junio de 2015, en el **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017**²⁷ se recoge asimismo una mención expresa al **contenido del Acuerdo Marco Europeo** y reconoce el teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.

En este AENC se hace hincapié en algunos criterios, que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:

- El **carácter voluntario y reversible del teletrabajo**, tanto para el trabajador como para la empresa.
- La **igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores** respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- La **conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.**

5. EL TELETRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Durante la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia generada por el COVID-19, ha sido evidente el **aumento en la implantación del trabajo a distancia con carácter preferente en las empresas**, siguiendo lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

No obstante, esta cuestión no es del todo novedosa para la negociación colectiva, especialmente, en **empresas y sectores de carácter más tecnológico o vinculados a la**

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.*

²⁷ Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017.

digitalización, donde la prestación de servicios puede darse a distancia o en modalidad de teletrabajo.

De la muestra de convenios analizada²⁸, es posible extraer cuestiones comunes en la regulación del teletrabajo, contándose, entre las principales características, la naturaleza **voluntaria y reversible de esta fórmula de prestación del servicio**, desarrollada eminentemente como **medida para impulsar tanto la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como la productividad, mejorar el impacto medioambiental y reducir costes y absentismo**.

Respecto a las cuestiones negociadas, los **gastos asociados al teletrabajo** en relación con la puesta en marcha, el mantenimiento de los equipos y apoyo técnico pueden determinarse que han de sufragarse por el empresario, así como también podrá pactarse el abono por la empresa de los gastos derivados de las telecomunicaciones, en caso de realizarse el teletrabajo de manera regular. Sin embargo, **algunos convenios** recogen la posibilidad de **acordar con la persona teletrabajadora que ésta aporte sus propios equipos, así como que asuma el coste vinculado al oportuno acondicionamiento del puesto de trabajo**.

En ciertos casos, se constituyen **comisiones compuestas por los firmantes del convenio**, bien con el objetivo de desarrollar o implementar el teletrabajo, bien con la aspiración de realizar el seguimiento o evaluación de la implantación del mismo.

Entre los aspectos laborales, se recoge en algunos convenios que el teletrabajo **no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo**, salario o jornada, salvo posibles referencias a fórmulas de flexibilidad o conciliación vinculadas a esta modalidad de prestación de servicios.

Asimismo, hallamos **cuestiones de interés**, como acuerdos relativos a la aplicación de medidas que prevengan el aislamiento de los teletrabajadores o a la consideración del positivo impacto ambiental del teletrabajo.

En ciertos casos, se constituyen **comisiones compuestas por los firmantes del convenio**, bien con el objetivo de desarrollar o implementar el teletrabajo, bien con la aspiración de realizar el seguimiento o evaluación de la implantación del mismo.

A) Teletrabajo en la Negociación Colectiva sectorial.

Convenio	III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.
Publicación	27 de febrero de 2020.
Artículos	Disposición adicional cuarta.

²⁸ Convenios colectivos sectoriales y de empresa publicados, el texto íntegro o sus modificaciones, entre el 1 de enero de 2019 y 7 de mayo de 2020. En el caso de modificaciones del convenio se han incorporado al estudio las regulaciones del teletrabajo que permanecían vigentes.

<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Con la entrada en vigor del convenio, se constituye una Comisión de estudio de implantación del teletrabajo formada por: <ul style="list-style-type: none"> • la Asociación Profesional de Registradores – APR. • los sindicatos firmantes - CSIF • los representantes de la Junta de Gobierno del Colegio Nacional de Registradores, como miembros permanentes • otros asesores y expertos necesarios - Se aspira a desarrollar el teletrabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la conciliación laboral y familiar de las plantillas, así como reducir costes. - El teletrabajo será voluntario. - Se implantará mediante la puesta en marcha de experiencias piloto.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019 -2022.
<u>Publicación</u>	7 de enero de 2020.
<u>Artículos</u>	8 bis.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Regulación extensa que toma como base la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros en el año 2015. - Voluntario, reversible y por un periodo mínimo de tres meses una vez establecido. - Corresponde a la empresa definir qué puestos de trabajo y personas podrán prestar servicio en esta modalidad. - Basado en el control de la productividad y de la prestación efectiva del servicio por parte del teletrabajador. - Atiende a la normativa sobre PRL, indicando “la empresa podrá acceder al lugar de trabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo”. - La empresa deberá sufragar los costes originados por el teletrabajo, “en particular los ligados a las comunicaciones”. - Asimismo, el empleador deberá adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.
<u>Publicación</u>	27 de agosto de 2019.
<u>Artículos</u>	19.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Este convenio recoge la regulación del “trabajo a distancia”. - Se determina como “idóneo para para promover la vida laboral, personal y familiar”. - Este trabajo a distancia también es voluntario y reversible. - La empresa es la encargada de articular y habilitar la prestación del servicio, así como de mantener los equipos necesarios. - Respecto a formación y promoción, el empresario deberá garantizar la posibilidad de formarse al personal en esta modalidad, así como de informar la existencia de puestos de trabajo en formato presencial. - Las especificidades en materia de PRL para este tipo de contrato se desarrollarán en el marco de la comisión paritaria.

<u>Convenio</u>	Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.
<u>Publicación</u>	20 de agosto de 2019.
<u>Artículos</u>	15.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador, y reversible. - La empresa decidirá qué personas y puestos de trabajo se pueden realizar en la modalidad de teletrabajo recabando la opinión no vinculante de la RLT. - En caso de teletrabajo regular, el empresario asumirá los costes del mismo, especialmente, en lo relativo a las telecomunicaciones, aunque podrá acordarse que la persona utilice su propio equipo. - Sólo se permitirá si el espacio ofrecido por la persona trabajadora se adecúa a las exigencias en materia de PRL, ya que el empresario “es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora”. - Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora con previa notificación y consentimiento de esta última.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo general de la industria química.
<u>Publicación</u>	8 de agosto de 2018.
<u>Artículos</u>	10 y 10 bis.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Cláusulas desarrolladas junto a la RLT. - Articulado mediante “acuerdo individual de teletrabajo”. - Individual, salvo acuerdo colectivo, y reversible. - Voluntario para las empresas y trabajadores, pudiendo ser planteado tanto desde la parte empresarial como desde la parte trabajadora y rechazado sin poder implicar rescisión de contrato ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo. - Es responsabilidad de la empresa “facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios en el trabajo regular”, especialmente lo relativo a las telecomunicaciones, se podrá acordar que el trabajador utilice su propio equipo. - Distinguen entre la prestación de servicios fuera de la oficina y el teletrabajo. - Se atiende a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. - Se deben adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador.
<u>Convenio</u>	VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.
<u>Publicación</u>	26 de noviembre de 2017.
<u>Artículos</u>	67.8 (Modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicada el 5 de noviembre de 2019).

<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicamente, no regula de forma específica el teletrabajo. - No obstante, el artículo sobre registro de jornada incluido en la modificación del convenio divulgada el 5 de noviembre de 2019, recogiendo la obligación de registro de jornada, recuerda la necesidad de registrar la jornada considerando las “distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva”.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.
<u>Publicación</u>	10 de febrero de 2016.
<u>Artículos</u>	20.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el convenio sectorial, en conjunto con la RLT, se promueve el desarrollo de mecanismos destinados a la implantación del teletrabajo, tomando como referencia el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. - Carácter individual, salvo desarrollo de acuerdo marco, reversible y voluntario. - En caso de teletrabajo habitual, la empresa sufragará los costes, salvo que se acuerde que el trabajador aportará sus medios. - Se atenderá a la normativa sobre PRL aplicable.

B) Teletrabajo en la Negociación Colectiva de empresa y grupo de empresa.

<u>Convenio</u>	Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL.
<u>Publicación</u>	30 de enero de 2020.
<u>Artículos</u>	43.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Los firmantes del convenio establecen un marco de acuerdo para el teletrabajo recogido en el convenio, considerando: <ul style="list-style-type: none"> • El pertinente y necesario cambio tecnológico para implantar estos sistemas. • El Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. • El teletrabajo como un medio para conciliar vida profesional y personal. • Las actividades susceptibles de prestarse en modalidad de teletrabajo. • El carácter individual y reversible del teletrabajo. • La evaluación del desempeño en esta modalidad a los tres meses. • Algunos días de obligada presencia en el centro de trabajo, acordados con el supervisor. • Requisitos de disponibilidad <i>online</i>. • Que el paso a la prestación en modalidad de teletrabajo o su reversión, no implicará modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Nokia Spain, SA
<u>Publicación</u>	18 de octubre de 2019.
<u>Artículos</u>	43 y 44.
<u>Regulación</u>	- Voluntario, individual y reversible.

	<ul style="list-style-type: none"> - Enmarcado en la “carta social” de la empresa. - La empresa facilitará los medios necesarios para el desempeño del teletrabajo y asumirá el coste del mantenimiento. - La distribución de jornada será de mutuo acuerdo. - Se aplicará la normativa en materia de PRL.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU
<u>Publicación</u>	18 de octubre de 2019.
<u>Artículos</u>	3.4; 23.4; 40 y siguientes.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Entre las atribuciones de la comisión mixta o paritaria del convenio, se encuentran la de conocer y recibir los avances en la implantación de sistema de teletrabajo. - Desarrollo del teletrabajo basado en el Acuerdo Marco Europeo y habilitado mediante acuerdo con el trabajador. - El personal sujeto a teletrabajo tendrá derecho a la desconexión digital, excepto en situación de guardia, retén u otro tipo de obligada disponibilidad. - Vinculan el teletrabajo y consecuente adaptación tecnológica como un medio para potenciar la conciliación de la vida personal y laboral. - Voluntario, reversible y flexible, suponiendo, con carácter regular y según decisión puntual del supervisor, una jornada laboral por semana. - No implicará nunca modificación sustancial de las condiciones de trabajo. - El desempeño será evaluado a los dos meses. - La empresa pondrá a disposición y costeará los medios al teletrabajador. - En el marco de la normativa de PRL.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Altadis, SAU, Imperial Tobacco España, SLU, y Tabacalera, SLU.
<u>Publicación</u>	20 de agosto de 2019.
<u>Artículos</u>	31 C. E).
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicado una jornada laboral a la semana, dos en caso de reducción de jornada, como medida de conciliación. - Por acuerdo individual.
<u>Convenio</u>	II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad.
<u>Publicación</u>	16 de julio.
<u>Artículos</u>	Cláusula 15ª.

<u>Regulación</u>	- A desarrollar por las partes firmantes del convenio en seis meses desde la firma del convenio atendiendo: <ul style="list-style-type: none"> • Conciliación familiar y racionalización de horarios. • Desconexión digital. • La definición categorial y funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, entre otros.
<u>Convenio</u>	V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU.
<u>Publicación</u>	1 de mayo de 2019.
<u>Artículos</u>	Disposición transitoria cuarta.
<u>Regulación</u>	- Las organizaciones firmantes adquirieron el compromiso de implantar el proyecto de teletrabajo en el primer semestre de 2019 , proyecto a desarrollar a través de la Comisión de Teletrabajo.
<u>Convenio</u>	<u>Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador.</u>
<u>Publicación</u>	12 de abril de 2019.
<u>Artículos</u>	13 y Disposición adicional primera.
<u>Regulación</u>	- La empresa se compromete a promover métodos de trabajo “atractivos y ventajosos” para los empleados, encontrándose el teletrabajo entre estos métodos. - La empresa decidirá en qué supuestos será aplicable el teletrabajo. - El convenio también regula el acceso de la empresa a los dispositivos facilitados a los trabajadores.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE.
<u>Publicación</u>	29 de marzo de 2019.
<u>Artículos</u>	39.5.
<u>Regulación</u>	- Suscriben el denominado Flexwork : forma de trabajo a través de la cual la empresa capacita a la plantilla para optimizar dónde, cuándo y cómo trabajan. - Modelo basado en las telecomunicaciones. - Orientado a incrementar la productividad y la conciliación. - El personal dispone de hasta 20 horas semanales para teletrabajar en el lugar de su elección . - Esta forma de prestación del servicio se enmarca en el Acuerdo Colectivo de <i>Flexwork</i> , convenido por los firmantes del convenio .
<u>Convenio</u>	<u>Convenio colectivo de Médicos del Mundo, SL.</u>
<u>Publicación</u>	8 de febrero de 2019.
<u>Artículos</u>	18.
<u>Regulación</u>	- Como referencia, el Acuerdo Marco Europeo. - En este convenio, el teletrabajo persigue los siguientes objetivos:

	<p>a) Potenciar el trabajo en términos de objetivos y resultados, y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo;</p> <p>b) Mejorar la eficacia y la eficiencia en tareas que requieran concentración adicional;</p> <p>c) Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal;</p> <p>d) Disminuir el absentismo laboral;</p> <p>e) Mejorar el clima laboral;</p> <p>f) Conciliar la vida personal, laboral y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio;</p> <p>g) Ahorrar tiempos y costes de desplazamiento a la persona trabajadora; y</p> <p>h) Mejorar el impacto medioambiental.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voluntario, instrumentado mediante Acuerdo Individual del Teletrabajo y reversible; la empresa justificará por escrito las razones en caso de negativa. - Monitorizado por la Comisión de Seguimiento. - Los gastos derivados de las comunicaciones serán abonados por el trabajador.
<u>Convenio</u>	<u>Convenio colectivo del Grupo Prisa Radio.</u>
<u>Publicación</u>	24 de enero 2019.
<u>Artículos</u>	55, 56 y 57.
<u>Regulación</u>	- En su plan de conciliación , recogen la posibilidad de extender el teletrabajo.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.
<u>Publicación</u>	25 de enero de 2018.
<u>Artículos</u>	41.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes para avanzar en el teletrabajo como: <ul style="list-style-type: none"> • Medida de conciliación. • Analizándose “las situaciones susceptibles de teletrabajo”. - La concesión del teletrabajo será decisión discrecional de la empresa. - De carácter voluntario y reversible.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.
<u>Publicación</u>	17 de agosto de 2016.
<u>Artículos</u>	Cláusula 24 y Anexo II.

<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollado según el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo. - Existe una Comisión de Teletrabajo - Se contempla como medida de conciliación. - Voluntario, individual y reversible a partir de los dos meses a solicitud del trabajador; cuando la finalización del programa resulte a iniciativa de la empresa, esta deberá informar a la RLT. - Previa notificación y consentimiento, los servicios de prevención accederán al domicilio para realizar las valoraciones oportunas. - La empresa realizará vigilancias periódicas de la salud para los trabajadores que presten servicio en esta modalidad. - Formación específica. - Todos los gastos asociados al acondicionamiento del domicilio correrán a cargo del trabajador. - No modifican las condiciones laborales. - Sobre teletrabajo fuera de horario, se establece: <ul style="list-style-type: none"> • A instancia del trabajador. • Deberán autorizarlo los responsables. • No podrá afectar al desempeño del resto de la plantilla. • Figurará por escrito en el acuerdo del teletrabajo.
<u>Convenio</u>	Convenio colectivo de Adidas España, SAU.
<u>Publicación</u>	20 de abril de 2012.
<u>Artículos</u>	24.
<u>Regulación</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores podrán acogerse al régimen de teletrabajo, con las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Situaciones de excepcionalidad. • Solicitud por escrito de parte del trabajador realizada voluntariamente. • Puestos compatibles con el teletrabajo. • Reversible, en atención a la situación de excepcionalidad.

6. EL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Actuaciones preventivas en relación con el teletrabajo en situaciones temporales y extraordinarias.

Con fecha **10 de marzo de 2020**, el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** emitió un informe exponiendo los principales aspectos técnicos que habría que tomar en consideración para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que desarrollen su actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Hay que tener en cuenta que, el mencionado informe, se **circunscribía a las situaciones de teletrabajo causadas por circunstancias temporales y extraordinarias** motivadas en aquel momento, por el contexto del COVID-19.

Se adjunta como **ANEXO** a este informe, para conocer en detalle el contenido de aquel documento que no prosperó, al objeto de aportar información adicional sobre la regulación de esta materia.

Documentos técnicos.

Se vinculan a continuación una relación de **documentos de interés sobre el teletrabajo y la prevención de riesgos laborales**, elaborados por distintas organizaciones/entidades:

- **Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. CEOE**
- **Smartworking y prevención de riesgos laborales. CEOE**
- **Riesgos psicosociales y trabajo a distancia por Covid-19. Recomendaciones para el empleador - Año 2020. INSST.**
- **4 Consejos de gestión psicosocial en el trabajo a distancia debido al COVID-19. INSST.**
- **4 Consejos para mantener el bienestar emocional en el trabajo a distancia debido al COVID-19 INSST**
- **Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo. Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).**
- **Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Comunidad de Madrid.**
- **Recomendaciones para teletrabajar de forma segura y saludable, Junta de Andalucía.**
- **Teletrabajar en las mejores condiciones de seguridad y salud. IBERMUTUA.**
- **Guía Confinamiento y teletrabajo. ASEPEYO.**
- **Teletrabajo solitario en confinamiento. Buenas prácticas. ASEPEYO.**
- **Prevención de riesgos laborales en el Teletrabajo. MUTUA UNIVERSAL.**
- **El lugar de trabajo y los equipos. MUTUA UNIVERSAL .**
 - **Teletrabajo Condiciones generales del lugar de trabajo.**
 - **Teletrabajo Condiciones ambientales.**
 - **Teletrabajo Instalación eléctrica.**
- **Teletrabajo y PRL. Grupo Preving.**

ANEXO – DOCUMENTO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASUNTO: Actuaciones preventivas en relación con el teletrabajo en situaciones temporales y extraordinarias

FECHA: 10.03.2020

El objetivo del presente informe es exponer los principales aspectos técnicos que habría que tomar en consideración para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras que desarrollen su actividad bajo la modalidad de teletrabajo. El contenido del informe está circunscrito, únicamente, a las situaciones de teletrabajo causadas por circunstancias temporales y extraordinarias motivadas por el contexto actual.

▪ Ámbito de aplicación

El contenido de este documento está concebido para su aplicación a las personas trabajadoras que, de una forma temporal y por motivos extraordinarios, deba desempeñar su actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

En sentido contrario, este documento no estaría indicado para la persona trabajadora aislada en su hogar por encontrarse en proceso de determinación del origen de su sintomatología o en estudio por haber tenido contacto estrecho con un caso probable o confirmado.

Tampoco está concebido para su aplicación a las situaciones de teletrabajo consideradas como ordinarias en contraposición a las motivadas por el carácter extraordinario y de urgencia del contexto actual.

Por último, a efectos del presente documento, se entenderá por “teletrabajo” como aquel desarrollado por la persona trabajadora en su domicilio particular con el apoyo de un ordenador personal y limitado a una actividad de tipo administrativo y de gestión.

▪ Consideraciones generales de aplicación a la gestión preventiva del teletrabajo

La gestión de la prevención de riesgos laborales para el caso particular del teletrabajo está sometida a una serie de particularidades que hacen preciso aclarar una serie de consideraciones al respecto. En este sentido, la Dirección General de Trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social han consensuado unos criterios técnicos de aplicación en esta materia. Estos criterios se han traducido en la elaboración de un documento por parte de la Dirección General de Trabajo que recoge la opinión consensuada de los tres organismos citados y que da respuesta a una consulta planteada por las asociaciones de servicios de prevención ajenos.

A continuación, se hace un extracto de los puntos más relevantes del citado documento que serían de aplicación a la situación objeto de análisis:

Nota preliminar: el texto completo del documento elaborado por la Dirección General de Trabajo estará disponible en la sección normativa de la página web del INSST (www.insst.es) para su consulta.

A. Consideraciones generales del contexto legal aplicable

1. La empresa, igual que en cualquier otro supuesto, es la obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL). Se trata de una obligación de medios y no de resultado, de forma que el cumplimiento de dicha obligación se mide por el grado de satisfacción de todas y cada una de las obligaciones singulares que forman parte del deber general de cuidado, y atendiendo a los principios establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

A este respecto existe un principio elemental y es que la empresa “tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas”.

2. Por la razón que se apunta en el punto anterior, a la empresa corresponde llevar a cabo las obligaciones preventivas descritas- evaluación, planificación preventiva, organización de la actividad preventiva, formación, información, vigilancia de la salud, etc.- con idéntico alcance y contenido que el previsto en cada uno de los preceptos singulares incluidos en la normativa de prevención y aplicables a cualquier otra situación.

Aunque el tipo de riesgos profesionales podrán ser distintos, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la LPRL y el artículo 3 y siguientes del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RSP), deberá obtenerse información -toda la necesaria- acerca de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras en la realización de su trabajo, mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Así, tendrán mayor importancia los factores psicosociales, los ergonómicos, los organizativos relativos al tiempo de trabajo y la necesidad de desconexión digital, la fatiga visual, la sobrecarga psíquica o mental, el aislamiento, etc.

Igualmente, los medios preventivos y de protección, entrega y mantenimiento de equipos de protección individual, medidas organizativas, formación preventiva, instrucciones a la persona trabajadora, etc. se ajustarán a las necesidades del contexto profesional y a los riesgos concretos a los que está expuesta la persona trabajadora en su puesto de trabajo. Una de las medidas preventivas esenciales será la relativa a la información y formación preventiva reguladas en los artículos 18 y 19 de la LPRL respectivamente. Esta medida será clave en el caso del teletrabajo, precisamente por desarrollarse la actividad laboral en un espacio físico ubicado en el domicilio de la persona trabajadora (o, con carácter general, en un lugar distinto del “centro de trabajo”).

En cualquier caso, es necesario recordar que la evaluación de riesgos debe abarcar el puesto de trabajo en su conjunto, entendiéndose este último como la suma de dos factores: por un lado, las condiciones de trabajo definidas en el artículo 4 de la LPRL; y, por otro, la propia persona trabajadora que lo ocupa.

Respecto al factor “persona trabajadora”, será de especial relevancia recabar información sobre la posibilidad de que esta sea especialmente sensible, en los términos del artículo 25 de la LPRL, así como sobre cuestiones ligadas a los riesgos de índole psicosocial. Por su parte, respecto a las condiciones de trabajo, la persona que realice la evaluación utilizará

los medios a su alcance para recopilar la información necesaria. En el caso del teletrabajo, al igual que cualquier otra actividad que no se desempeñe de forma “presencial en el centro de trabajo de la empresa”, no siempre será posible o necesario que la persona que realice la evaluación recabe in situ dicha información, en la medida en que la evaluación cumpla su objetivo.

3. El desarrollo de la actividad preventiva en el supuesto de personas teletrabajadoras está sujeta a las mismas exigencias que las previstas con carácter general, de manera que se llevará a efecto de acuerdo con el modelo adoptado por la empresa, dentro de las limitaciones establecidas por los artículos 30 y 31 de la LPRL, y artículos 10 y siguientes del RSP, quedando por tanto descartado que la persona trabajadora pueda asumir tales actividades o funciones, sin perjuicio de las instrucciones, formación e información que deban ser facilitados por la empresa.
4. El uso de medios o instrumentos- las nuevas tecnologías- para llevar a cabo el ejercicio de la actividad preventiva ni pueden alterar su objeto, ni desplazar su ejercicio de la empresa a la persona trabajadora, ni suponer una merma en la fiabilidad en la obtención de sus resultados, por lo que lo importante respecto de su uso es que conserven su carácter instrumental, sin que puedan dejar de ser ejercidos por o bajo la responsabilidad de una persona con conocimientos técnicos, perteneciente al servicio de prevención propio o al servicio de prevención ajeno, o por quien figura como persona trabajadora designada con los conocimientos y la capacitación precisa, artículos 30 y 31 LPRL.
5. En relación con el acceso de la persona designada por el servicio de prevención al domicilio de la persona trabajadora en el caso de que fuese necesario para obtener información o para el desarrollo de una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, en primer lugar, hay que subrayar que el tipo de riesgos, el medio en que estos se producen y el contexto profesional permiten, si este fuese el caso, el recurso a herramientas de control no presencial sobre el uso de los dispositivos facilitados a la persona trabajadora para el desempeño de su trabajo.

De otro lado, de acuerdo con el artículo 29 de la LPRL, a la persona trabajadora:

“Corresponde velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa (...).

Debiendo- entre otras cosas- informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.”

Todo lo anterior, el recurso a herramientas de control no presencial y la cooperación necesaria de la persona trabajadora, hay que ponerlo en relación con el artículo 5- obligaciones de la persona trabajadora- el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores- sobre los medios de control empresarial- y el artículo 23 de la LPRL, conforme al cual debe quedar constancia documental de todas las gestiones realizadas.

B. Consideraciones específicas de carácter técnico

1. Respecto a la validez de las nuevas tecnologías para la realización de tele-evaluaciones, estas serán válidas en la medida ya comentada, esto es, en tanto permitan a la empresa recabar la información necesaria que le permita estar en disposición de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras para, en su caso, poder adoptar las medidas preventivas oportunas, esto es:

- en la medida en que contribuyan a obtener el propósito de toda evaluación “a) haber decidido sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas (atendiendo a la magnitud del riesgo y aplicando el principio de precaución en caso de duda) y b) haber obtenido la información necesaria para que, posteriormente, puedan concretarse y planificarse las medidas a adoptar” (Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos, elaborada por el INSST);

- no supongan atribuir a la persona trabajadora obligaciones que no les corresponden;

- sean desarrolladas y decidido su uso por quienes tienen encomendada dentro de la empresa las funciones y el ejercicio de la actividad preventiva;

- se respeten las limitaciones sobre privacidad y derecho a la intimidad ya comentadas, que igualmente podrían ser aplicables en cualquier otra circunstancia (piénsese en el uso de pulseras o cualquier otro dispositivo para medir esfuerzos o sobrecargas).

2. En relación con la posibilidad de que sea la propia persona trabajadora la que autoevalúe su puesto de trabajo, la empresa, como ya se ha explicado, puede optar por organizar los recursos especializados por medio de alguna de las modalidades descritas en el artículo 10 del RSP.

Según lo establecido en el artículo 31.3 de la LPRL, la persona que realice la evaluación de riesgos laborales (“el evaluador”) deberá pertenecer a alguna de las citadas modalidades. En este sentido, una persona trabajadora que aporta información a la evaluadora por medio de un testimonio verbal (entrevista), mediante la observación directa de su actividad o por medio de un cuestionario, no estará realizando una evaluación. Esto es, la persona trabajadora estará actuando como una fuente de información más para que sea la evaluadora quien, tomando en consideración ésta y otras cuestiones recabadas de diversas fuentes, pueda llevar a cabo su tarea.

En todo caso, el procedimiento utilizado para evaluar los riesgos laborales “deberá proporcionar confianza sobre su resultado” (artículo 5.2 RSP). Por ello, con las matizaciones establecidas en el citado artículo, la normativa da flexibilidad a la persona evaluadora para obtener la información mediante los medios que considere más adecuados siempre que el resultado final, desde un punto de vista técnico, pueda aportar confianza acerca del puesto de trabajo evaluado. En consecuencia, y al igual que los medios tecnológicos instrumentales, otra posible fuente de información para obtener el objetivo preventivo descrito podría ser el “cuestionario o checklist predeterminado”.

3. A salvo de la libérrima capacidad de la empresa de facilitar cuanta formación preventiva distinta del artículo 19 LPRL quiera a su plantilla, la formación necesaria para la persona trabajadora será la requerida por el citado artículo, tanto más intensa cuanto así lo

demanden los riesgos específicos del puesto de trabajo, uno de tales riesgos inescindible del mismo, la distancia respecto del centro físico de trabajo habitual. En este sentido, es interesante señalar que la formación regulada en el citado artículo debe “estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador”. De este modo, la formación impartida a la persona trabajadora debe garantizar que esta sea capaz de advertir los riesgos y, en su caso, poner en conocimiento de la designada o del servicio de prevención cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para su salud y su seguridad.

Consideraciones específicas en caso de circunstancias extraordinarias

Tomando como base lo expuesto en el punto anterior, se pueden hacer una serie de consideraciones específicas para los casos en los que el teletrabajo esté motivado por causas temporales y extraordinarias como las acaecidas en el contexto actual. En esta circunstancia sería conveniente subrayar los siguientes aspectos:

1. Como medida preventiva, cobra especial importancia la formación e instrucciones dadas a la persona trabajadora que debe permanecer en su domicilio para desempeñar su labor mediante el teletrabajo. El empresario debe dar los medios adecuados al trabajador para que este último pueda identificar los principales aspectos preventivos asociados al teletrabajo en su contexto particular y, de este modo, seguir las recomendaciones en esta materia.
2. Los principales riesgos asociados al teletrabajo, de modo no exhaustivo, están ligados a las condiciones particulares del equipo de trabajo utilizado (ordenador, incluida la interrelación con el propio trabajador), del contexto específico para su uso (mobiliario y condiciones ambientales) y de las condiciones generales del domicilio de la persona trabajadora. De acuerdo con lo anterior, en el anexo I se indican una serie de consideraciones basadas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, que pueden orientar a la hora de identificar los principales riesgos asociados al teletrabajo y, en su caso, actuar de forma adecuada para controlar los mismos. En cualquier caso, esta identificación debería ir asociada a una formación específica de la persona trabajadora que le permita controlar los riesgos derivados del contexto particular descrito.

Anexo I. Lista informativa sobre las principales características del puesto de trabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias

Observación preliminar

El listado expuesto a continuación tiene carácter no exhaustivo y debe entenderse como las condiciones que, como mínimo, debería tener el puesto de trabajo con un ordenador en un domicilio. En cualquier caso, para los puestos de teletrabajo que se encuentren fuera del ámbito de aplicación de este documento (es decir, que no cumplan las condiciones de temporalidad y carácter extraordinario) se deberá analizar en profundidad el puesto específico de trabajo y adaptar el mismo al contexto que corresponda.

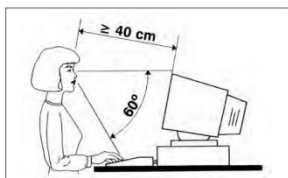
Es importante subrayar la necesidad de que la lista informativa mostrada a continuación esté acompañada de una formación específica al trabajador sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en un puesto de teletrabajo.

- **Características del ordenador**

- a. Pantalla:**

- La separación entre las letras, palabras y líneas es suficiente para distinguir correctamente los caracteres (la mayoría de los programas utilizados actualmente permiten un ajuste de sus características que facilita la lectura de los caracteres).
- La pantalla permite ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla. La imagen es estable.
- Se puede regular el giro y la inclinación de la pantalla.
- La disposición del puesto permite modificarse de forma que la distancia de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador será entre 40 y 55 cm (ver figura 1).
- La altura de la pantalla es adecuada, ésta pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60° bajo la horizontal (ver figura 1).

Figura 1. Disposición óptima del ordenador (pantalla y teclado)



b. Teclado

- Se dispone de espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos.
- La disposición del teclado debe favorecer, en lo posible, la alineación entre el antebrazo-muñeca-mano.

• Características del mobiliario de trabajo

a. Mesa

- Es poco reflectante, con dimensiones suficientes para permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio.
- El sistema mesa-silla permite un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para permitir el cambio de postura.

b. Silla

- La altura de la silla es regulable, el respaldo es reclinable y su altura ajustable.
- El diseño de la silla facilita la libertad de movimientos del trabajador.
- El trabajador podrá apoyar fácilmente los pies en el suelo (en caso necesario se puede utilizar un reposapiés o similar).

• Características generales de la ubicación del puesto en el domicilio

- En general, se dispone de iluminación natural que puede complementarse con una iluminación artificial cuando la primera no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En cualquier caso, el puesto tiene una iluminación que permite realizar la tarea con comodidad.
- La ubicación del puesto de trabajo en el domicilio evitará los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto en la pantalla del ordenador como directamente en los ojos del trabajador. Además de la ubicación del puesto se hace uso de otros elementos (cortinas, pantallas, persianas y otros) para evitar dichos deslumbramientos y reflejos.
- La pantalla del ordenador se coloca de forma perpendicular a las ventanas para evitar deslumbramientos y reflejos.
- Las conexiones del ordenador a la red eléctrica doméstica, evita una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares.
