



Gonzalo M. Flechoso
Marzo & Abogados

Marzo & Abogados
DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Teletrabajo

Una de las muchas consecuencias para las empresas que tiene la obligación de recluir a las personas en su casa, es la de tener que implantar el teletrabajo a los empleos que pueden realizarse fuera del centro de trabajo o producción.

Si hasta ahora muchas empresas no se habían planteado el teletrabajo para sus empleados o se lo habían planteado, pero por diferentes motivos, ya sea la falta de medios o las dudas de su eficacia, no lo habían puesto en práctica. La obligación de quedarse la gente en su casa, conlleva que la empresa tenga que plantearse nuevas formas de relación y contacto con sus empleados, así como el funcionamiento de la empresa. No solo en el ámbito privado sino también en el público, para todos esos puestos de trabajo donde no hay que atender al público físicamente, no se tiene que manipular material o productos que sólo se encuentran en los centros de producción, o no se necesitan recursos o infraestructuras que no puedan desplazarse o establecerse fuera de la empresa.

Pero si es nueva la forma de trabajar mediante el teletrabajo para algunas empresas, también son nuevas las necesidades de la empresa para ponerlo en funcionamiento y, sobre todo, el planteamiento en como se desempeñará el trabajo por el empleado, su valoración y el rendimiento. No considerando tanto donde se desarrolla el trabajo sino, si se presta de forma correcta y satisfactoria.

Consecuencia de este nuevo escenario del trabajo a distancia, es la necesidad de establecer las condiciones, algunas nuevas y otras ya existentes pero que deben adecuarse, de la relación entre el empleador y el empleado que afectan, por ejemplo, al lugar de trabajo, los medios para desempeñarlo, el tiempo que se trabaja, la seguridad. Y que conviene que se acuerden formalmente entre trabajador y empresa como se hace cuando se regulan las condiciones del trabajo desempeñado presencialmente.

Entre estas condiciones a regular entre la empresa y el trabajador, partiendo de donde se realizará o se puede realizar, estaría la de la ubicación o lugar donde se va a teletrabajar, porque si en algunos casos no será necesario determinar a priori cual será el sitio concreto, pudiendo el empleado realizar sus funciones en cualquier lugar. En otros casos, ya sea por cuestión de infraestructura, seguridad o la necesidad de tener localizado al empleado por si se requiere su presencia en algún lugar concreto, debería indicarse

por el trabajador cual será la ubicación donde se prestará el teletrabajo, conocerlo la empresa e incluso establecer las condiciones para poder cambiarlo el empleado.

En cuanto a los medios que se pueden necesitar para teletrabajar, también deberán determinarse, bien por interés de la empresa para poder conseguir que el empleado trabaje satisfactoriamente o por interés del trabajador para no verse perjudicado al no estar en la empresa donde se contaría con todos los medios necesarios.

Para ello, deberá negociarse si los medios, equipos informáticos, infraestructura de comunicación, etc. lo proporciona la empresa o, por el contrario, son proporcionados por el trabajador. Pudiendo depender un caso u otro del tipo de medios o equipos que se necesitan, la seguridad, fiabilidad de estos medios o lo estipulado en la relación laboral, convenios o normas aplicables al puesto de trabajo.

Junto a los dispositivos electrónicos que pueda necesitar el trabajador, como el ordenador, impresora, escáner, teléfono móvil, router etc. también debe contemplar la conexión, telefónica e internet, que se pueda utilizar para trabajar, dado que aunque actualmente ya se cuenta en todos los hogares con línea telefónica fija o móvil, ADSL o fibra, puede a la empresa interesarle ser ella quien se lo proporcione al trabajar, ya sea por la calidad o la fiabilidad de las comunicaciones, el coste para el empleado o las

"Deberá negociarse si los medios, equipos informáticos, infraestructura de comunicación, etc. lo proporciona la empresa o, por el contrario, son proporcionados por el trabajador"

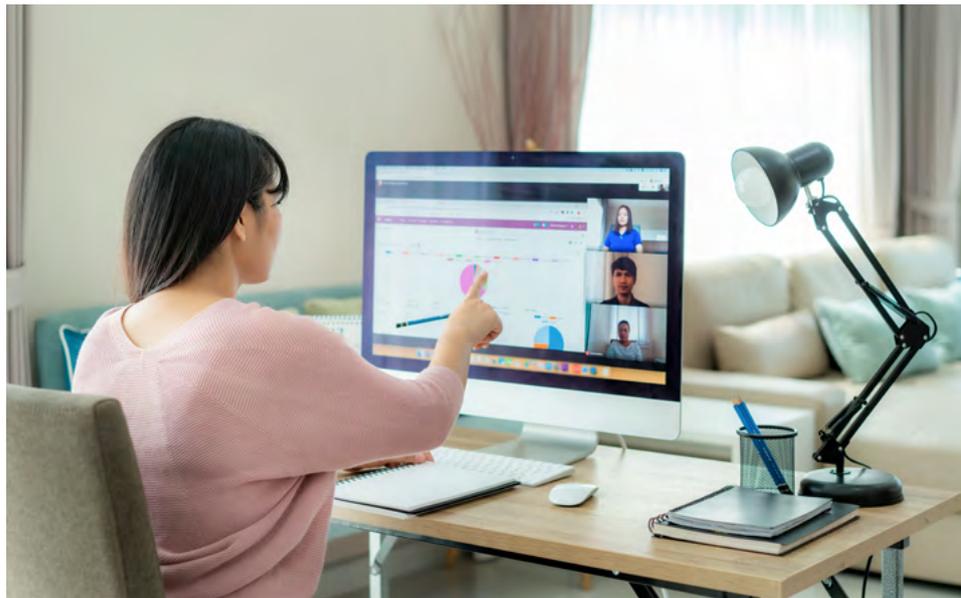
exigencias de la relación laboral. En cualquier caso, lo que si conviene que se establezca en el acuerdo de las condiciones del teletrabajo entre el trabajador y la empresa es, quién proporciona estos medios y en qué condiciones.

En relación con la duración del teletrabajo, también conviene acordar entre la empresa y el trabajador, ya sea fijando una duración determinada o un plazo determinable, cuanto tiempo se podrá trabajar a distancia. Pudiendo establecer inicialmente un periodo de prueba, para valorar si es viable esta forma de trabajar tanto para el empleado como para la empresa, con el fin de evitar que se inviertan recursos y medios para luego no mantener el teletrabajo por no ser satisfactorio o efectivo. Y en estos plazos conviene acordar incluso las jornadas en las que se suspende el teletrabajo, por la necesidad de que se desplace el trabajador a la empresa. También debería fijarse el horario de trabajo, dependiendo de cada puesto, con el fin de poder computar las horas trabajadas, conocer en que momento esta disponible el trabajador y evitar que, al desempeñar el trabajo, por ejemplo, en su casa, puedan prolongarse las jornadas indefinidamente o exigirse la disponibilidad del empleado en todo momento, incumpliendo con ello las condiciones laborales e incluso el derecho digital a la desconexión de la jornada laboral que contempla la actual ley de protección de datos y derechos digitales.

Otro de los aspectos a tener en cuenta es la seguridad, por un lado, la del propio trabajador, quien deberá contar con las condiciones adecuadas para el bienestar físico y mental, partiendo de lo indicado antes sobre el horario de trabajo y los medios puestos a su disposición, dado que puede afectar a su salud e incluso al incumplimiento de la prevención de los riesgos laborales por la empresa. Por otro lado, estaría la seguridad para la empresa en cuanto a la información que maneja el trabajador. Para ello se deberán concretar cual son los requisitos del empleado para su salud personal y las garantías de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la empresa, en cuestiones como la transmisión de información, la identificación y acceso de forma remota a dicha información y todas las demás medidas que resulten necesarias según los riesgos de cada teletrabajo.

También deberán acordarse las medidas que deba implementar el trabajador personalmente, responsabilizándose de su cumplimiento, dado que ahora no podrá estar la empresa vigilando el lugar donde desarrolla su jornada el empleado. Con medidas de seguridad que irán desde la confidencialidad de los datos de conexión con la empresa, la custodia de la información almacenada en los equipos, documentos o soportes que se manejen o generen por el empleado para evitar el acceso indebido de terceros, la limitación en el uso de los dispositivos electrónicos para fines privados que puedan comprometer la seguridad de la información, el mantenimiento de los equipos e incluso, la obligación de realizar copias de seguridad de la información, dependiendo del lugar donde se almacena y de si tiene la posibilidad la empresa de realizar las copias de forma remota. Junto con las obligaciones del empleado de notificar cualquier incidencia que afecte a la seguridad de la información o al funcionamiento de los dispositivos electrónicos, estableciendo el canal de comunicación para notificar estas incidencias y el tipo de información que debe facilitarse a la empresa.

El hecho de que el trabajador desempeñe sus funciones a distancia conllevará, seguramente, que se realicen por la empresa nuestros tratamientos con los datos personales del empleado, ya sea por la necesidad de gestionar y administrar el teletrabajo, para tener localizado o monitorizar lo que realiza el empleado por seguridad, en incluso para poder operar con nuevas herramientas o aplicaciones que permitan la conexión y comunicación con el trabajador. Tratamientos de datos personales que, de acuerdo con la normativa de protección de datos, requerirán que se informe de ellos al trabajador y, en algunos casos, la obligación de recabar su consentimiento para poder llevarlos a cabo, salvo que sean fruto,



estos tratamientos, de la relación contractual, el cumplimiento de una obligación legal o el interés legítimo de la empresa que no exija recabar el consentimiento al empleado.

A parte de estos nuevos tratamientos, puede que la empresa deba contar con nuevos proveedores que faciliten los medios y recursos necesarios para desempeñar el teletrabajo, accediendo con ello a los datos personales responsabilidad de la empresa. Teniendo entonces que regularse la relación con estos encargados del tratamiento. Sin dejar de lado, que igual, por el tipo de datos personales que maneja la empresa, la implementación del teletrabajo requiera la realización previa de una evaluación de impacto de protección de datos.

También convendrá, para el momento en que se termine el teletrabajo, ya sea porque se desplaza de nuevo el empleado a la empresa para desempeñar sus funciones o porque cesa su relación laboral, regular las obligaciones o medidas que se deriven de la terminación del teletrabajo. Como por ejemplo las condiciones en las que se tienen que entregar a la empresa los medios y dispositivos electrónicos puestos a disposición del empleado, la devolución de la documentación y soportes a la empresa, junto con las acciones que realice la empresa como la supresión de los permisos o niveles de acceso en cuentas o perfiles, así como cualquier otra medida relacionada con el fin del teletrabajo.

Estas y otras cuestiones que pueden afectar al teletrabajo deberían acordarse entre la empresa y el empleado, para conseguir que sea efectivo y satisfactorio el desempeño de las funciones fuera de la oficina o centro de producción y para evitar el incumplimiento de obligaciones legales, riesgos y consecuencias para la empresa o el propio teletrabajador.