

## TELETRABAJO: REGISTRO HORARIO Y ACCIDENTES EN EL HOGAR

Una vez que el trabajo a distancia ha entrado en nuestras vidas, de forma inesperada, precipitada e indeseada, como consecuencia de la situación de emergencia sanitaria creada por el COVID-19, son numerosas las preguntas que se formulan estos días en relación con su implementación, muy particularmente desde la esfera laboral. No son siempre cuestiones novedosas, dado que esta particular forma de organización del trabajo es objeto de estudio y análisis desde finales del siglo pasado, pero sin duda la actualidad aconseja dar cumplida respuesta. Dicho esto, no procede aquí, por razones de espacio, abordar todas las cuestiones que se han planteado, pero sí cabe aclarar al menos dos de los aspectos que más interés práctico han suscitado. Principalmente, porque afectan a las dos variables que se desdibujan como consecuencia del teletrabajo, el tiempo y el lugar de trabajo.

### I. Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo.

Es relativamente habitual identificar el teletrabajo con una cierta relajación del tiempo de trabajo y, por ende, de la jornada laboral. No en vano, la misma idea de trabajo a distancia invita a pensar en una elevada autonomía por parte del trabajador en la ordenación del tiempo de trabajo, más aún si se piensa en términos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Ahora bien, tal flexibilidad, que sin duda puede existir, no comporta la ausencia de límites a la duración de la jornada o de tiempos de descanso. Por mucho que en el pasado algunos pronunciamientos judiciales entendieran que el trabajo a domicilio no estaba sujeto a horario o jornada, sin duda condicionados por la dificultad técnica de controlarlo, en el momento presente y en lo que se refiere al teletrabajo nada permite obviar la limitación de la jornada laboral. El art. 13 del Estatuto de los Trabajadores se asienta



sobre un principio de igualdad de condiciones laborales, pues dispone que “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa”. Es verdad que el mismo precepto añade “salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial”, pero desde luego entre estos no se encuentran los límites de jornada. Porque lo determinante a este efecto no es el lugar donde presta servicio el teletrabajador sino el hecho de que lo hace bajo el poder de dirección del empresario, que sigue siendo quien organiza la actividad laboral, y que tiene la misma necesidad de descanso que cualquier otro empleado. A lo que se añade que las disposiciones de los artículos del Estatuto de los Trabajadores relativos a la ordenación del tiempo de trabajo no contemplan excepción alguna referida a estos trabajadores, ni el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, hace mención a los mismos. En consecuencia, la ordenación del tiempo de trabajo en el teletrabajo queda sometida al régimen general. Máxime ahora que ya no existe una imposibilidad técnica de asegurar el cumplimiento de los límites previstos legalmente.

De acuerdo con lo anterior, rigen tanto los límites de jornada máxima como los tiempos de descanso obligatorios, pero también, por lo que ahora interesa, el deber empresarial de registro diario de la jornada. El legislador no ha excepcionado el cumplimiento de esta obligación respecto de estos trabajadores y, habida cuenta del desarrollo de distintas soluciones tecnológicas, no existe impedimento material alguno para llevarlo a la práctica. Es más, esta garantía adquiere particular relevancia en el caso del teletrabajo, habida cuenta del riesgo evidente de que por la distancia o el aislamiento se produzcan abusos o desviaciones. El empleador tendrá, por tanto, que registrar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada del teletrabajador, tal y como, de hecho, se declara expresamente en la *Guía*



que sobre el *Registro de Jornada* que elaboró el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Una obligación de registro que, ni mucho menos, resulta incompatible con la flexibilidad horaria que a menudo caracteriza esta forma de trabajo. El trabajador puede adaptar el horario de trabajo a sus necesidades, si así lo acuerda con la empresa, pero, eso sí, tendrá que quedar constancia del mismo. En resumen, la mayor autonomía por parte del trabajador en la distribución de su tiempo de trabajo no está reñida con el sometimiento a los límites que impone el Estatuto de los Trabajadores y la obligación de su verificación por parte de la empresa.

Adicionalmente, por lo que se refiere a los eventuales excesos de jornada, ninguna duda hay sobre su caracterización como horas extraordinarias. Por lo que habrá que estar al régimen general previsto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y muy particularmente al límite numérico máximo de 80 horas extraordinarias al año. Dicho esto, puede ocurrir que ese exceso no responda a una decisión empresarial, sino a la autoorganización -a veces desorganización- del trabajador, por lo que debería contemplarse algún tipo de protocolo interno que evitara esos excesos de jornada no deseados por el empleador, por ejemplo, imponiendo al trabajador la obligación de solicitar autorización para rebasar su jornada habitual. Libertad en la gestión del tiempo de trabajo por parte del trabajador y respeto a los límites legales no son conceptos antagónicos, pero sí deben quedar claros y articularse. Porque, por amplia que sea la autonomía reconocida al teletrabajador, el responsable último del cumplimiento -o incumplimiento- de las limitaciones legales será la empresa.

Finalmente, no quiero dejar de mencionar un aspecto estrechamente vinculado al tiempo de trabajo y que, sin duda, adquiere particular relevancia en el teletrabajo. Me refiero al derecho a la desconexión digital, que supuestamente ha venido a consagrar el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018,



de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, aunque tengo serias dudas de que no existiera ya antes. La razón es que la frontera entre tiempo de trabajo y de no trabajo puede tender a difuminarse, en la medida en que ya no existe una diferencia locativa que compartimenta esos dos tiempos. El trabajador puede ser el primer responsable de esa mayor permeabilidad, pero también el empleador puede contribuir al solapamiento de los tiempos, en la falsa creencia de que como se teletrabaja se está a disposición de la empresa en todo momento. De ahí la importancia de regular el ejercicio de este derecho por parte de los teletrabajadores, como de hecho ha venido a establecer específicamente la norma, al declarar que “en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

## II. Seguridad y salud en el teletrabajo.

Resulta indiscutible que el teletrabajador tiene derecho, como cualquier otro trabajador, a su integridad física y a una protección eficaz por parte del empresario. El art. 13 del Estatuto de los Trabajadores dispone que los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece con carácter general el deber de protección del empresario como garantía de ese derecho. Sucede, sin embargo, que buena parte de las previsiones legales en materia de prevención de riesgos laborales parten del principio, al menos presuntivo, de que el empresario controla o puede controlar el espacio, medio o lugar donde se ejecuta la prestación, lo cual en el caso del trabajo a distancia diríamos que sólo es verdad a medias, al menos cuando el teletrabajador se encuentra



en su domicilio, habida cuenta que ni el empleador, ni los responsables de prevención pueden acceder libremente a ese lugar de trabajo, del mismo modo que tampoco puede la Inspección de Trabajo. De ahí, que, eso sí, se impongan algunas especialidades. De una parte, habrá que adaptar la actividad preventiva, por ejemplo, mediante la previsión de un régimen de visitas a domicilio o el recurso a sistemas de autoevaluación, aunque esto último parece que sólo será admisible, según la reciente Guía sobre Medidas laborales excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-ley 8/2020 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en situaciones excepcionales como la actual. De otra parte, se acentúa el papel del trabajador como titular no sólo de un derecho sino también de un deber en materia preventiva, lo que, enténdaseme bien, no significa desresponsabilizar al empresario, sino sensibilizar particularmente a estos trabajadores sobre la necesidad de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas que conviven en el hogar.

Dicho esto, queda referirme a una cuestión estrechamente vinculada, el accidente que le acaece al teletrabajador. Porque, por mucho que podamos convenir que uno está en pocos sitios tan seguro como en su propio hogar, puede llegar a suceder. Resulta indiscutible que si es con ocasión o por consecuencia del trabajo, aunque sea el domicilio del trabajador, será un accidente de trabajo -art. 156.1 LGSS-. Hasta ahí todo está claro o al menos tanto como lo pueda estar en el caso de una dolencia o lesión producida en el centro de trabajo. Porque una vez más la dificultad surge en punto a la prueba del nexo causal, en este caso incrementada por el hecho de que la prestación ni siquiera se realiza en las dependencias de la empresa. De ahí la importancia de valorar el juego de la presunción de laboralidad en el ámbito del teletrabajo o, para ser más preciso, en el domicilio del trabajador. Porque, recuérdese, el art. 156.3 LGSS señala que la relación de causalidad entre el trabajo prestado por cuenta ajena y la lesión sufrida se presumirá,



salvo prueba en contrario, cuando el suceso ocurra “durante el tiempo y en el lugar de trabajo”. Dicha presunción opera como un principio favorable a la calificación como accidente de trabajo de la lesión sufrida por el trabajador.

La cuestión radica entonces en si tal presunción encaja en el supuesto de teletrabajo. Dos son los elementos que integran el hecho base. Respecto al lugar, sin duda puede identificarse con el domicilio del trabajador, en el caso del trabajo a distancia. Y ello porque la propia Ley General de Seguridad Social se refiere en otros preceptos, de manera diferenciada, a las instalaciones, el centro de trabajo y el lugar de trabajo. Respecto del acaecimiento del accidente durante el tiempo de trabajo, en la medida en que el horario esté predeterminado, bastará con aportar los cuadrantes horarios, y para los demás supuestos los avances técnicos y la propia obligación de registro de la jornada pueden ser de enorme ayuda para el trabajador. Acreditados estos extremos, el trabajador accidentado quedará eximido de tener que probar la existencia de la relación de causalidad y corresponderá a la empresa -o en su caso a la Mutua- demostrar que la lesión traumática o la enfermedad de trabajo no se produjo por la actividad laboral que desarrollaba el teletrabajador. Si, por el contrario, la lesión acaece fuera del domicilio o del horario de trabajo, deberá ser el teletrabajador el que tendrá que probar la relación de causalidad.

Javier Thibault





Javier Thibault, exdirector general en el Ministerio de Empleo, es of counsel de Abdón Pedrajas. Thibault, doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona cuenta con una dilatada experiencia en diferentes cargos de la Administración Pública.

Así, entre los distintos puestos que ha ocupado, destaca su labor como director de programas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Además, Thibault también ha ejercido como director general de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cargo que ocupó hasta junio de 2018, y desde el que participó activamente en la elaboración y supervisión técnica de proyectos normativos del Gobierno de España, como la reforma laboral de 2012.

A lo largo de su carrera profesional, Thibault ha combinado su trayectoria en la Administración Pública con su faceta docente, en la que ha ejercido de profesor titular de derecho del trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Además, imparte la misma asignatura en la Universidad Complutense de Madrid, puesto que sigue ocupando en la actualidad.

Asimismo, es autor de cinco monografías, al tiempo que ha dirigido o coordinado tres obras colectivas. También ha participado en la redacción de más de 30 libros y ha firmado numerosos artículos en revistas del sector. En 2011, fue letrado del Tribunal Constitucional en régimen de adscripción temporal.

