

**Informe
de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de
España¹ con motivo de la consulta pública previa a la elaboración de un**

**“PROYECTO NORMATIVO CONSISTENTE EN LA MODIFICACIÓN Y
ELABORACIÓN DE LAS CONDICIONES PARA PRESTAR TRABAJO POR CUENTA
AJENA A DISTANCIA”**

Junio de 2020

1. Introducción

A iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se ha abierto consulta pública previa sobre un proyecto normativo consistente en la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia.

La norma proyectada es necesaria para desarrollar y concretar las disposiciones legales que permitan garantizar un régimen jurídico seguro y suficiente sobre la prestación y organización del trabajo por cuenta ajena a distancia, teniendo en cuenta la insuficiencia y la obsolescencia del régimen jurídico vigente descrito en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como la limitada vigencia de 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 relativo al carácter preferente del trabajo a distancia.

En este marco, el objetivo de la norma es 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

¹ Este documento recoge la posición de la Cámara de Comercio de España a la consulta pública previa a la elaboración de un “Proyecto normativo consistente en la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia”, y se ha conformado a partir de las aportaciones de diferentes empresas y agentes implicados. El documento trata de recoger el mayor consenso posible en sus diferentes observaciones, sin que ello necesariamente implique que sea la opinión unánime de todas y cada una de las empresas y agentes participantes en su elaboración.

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 relativos a la salud.

El objetivo es procurar igualmente certezas para personas trabajadoras y empresas sobre la utilización del trabajo a distancia incluida dentro del derecho de conciliación.

Por último, es necesario introducir los elementos precisos para 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 Ley Orgánica de Protección de Datos y del Estatuto de los Trabajadores.

2. Valoración global

La Cámara de Comercio de España considera necesario avanzar en la regulación prevista, a la vista de la insuficiencia y la obsolescencia del régimen jurídico vigente descrito en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, así como la limitada vigencia de 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 relativo al carácter preferente del trabajo a distancia. Por ello, cree positivo delimitar los términos del nuevo contexto regulatorio en tiempo y forma.

Por tanto, la Cámara de Comercio de España apoya los avances para el rápido desarrollo y concreción de las disposiciones legales que permitan garantizar un régimen jurídico seguro y suficiente sobre la prestación y organización del trabajo por cuenta ajena a distancia, que resulte conforme con la normativa europea y nacional.

Sobre esta base, la nueva normativa debería contemplar los diferentes escenarios y posibilidades existentes, y aprovechar el conocimiento acumulado durante la reciente etapa de utilización intensiva de esta modalidad impuesta por los condicionantes sobrevenidos de la crisis del COVID-19.

Asimismo, es importante destacar que, aunque es positiva la existencia de un marco normativo común en la prestación del trabajo por cuenta ajena a distancia, sería igualmente necesario reservar margen de regulación a nivel de empresa/sector a través de la negociación colectiva. Con ello, las condiciones que se establezcan en esta modalidad laboral se adecuarán mejor a la situación real de cada empresa, consiguiendo mejorar la eficiencia de la nueva regulación y su contribución a la competitividad de la empresa y al bienestar de los trabajadores.

En última instancia, la regulación sobre las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia debe orientarse a la consecución de un marco laboral moderno, flexible y capaz de reforzar la capacidad competitiva del tejido productivo español. Asimismo, esta nueva normativa debe incardinarse en el conjunto de reformas estructurales que la economía española necesita para afrontar los retos de futuro y continuar progresando por la senda del crecimiento sostenido, la competitividad empresarial y el bienestar colectivo.

Por último, desde la Cámara de Comercio de España se desea trasladar la plena colaboración con las Administraciones Públicas en este proceso de elaboración del proyecto normativo consistente en la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia. A tal efecto, a continuación se presentan determinadas observaciones específicas.

3. Observaciones específicas

Sobre la base de lo expuesto, desde la Cámara de Comercio de España se ha llevado a cabo una revisión de las opciones posibles vinculadas a la nueva normativa, planteándose diversas observaciones y comentarios en diversos ámbitos del próximo proyecto normativo, con el fin de contribuir a la disposición de un contexto regulatorio eficiente y favorable a la competitividad de nuestro tejido productivo y al interés general.

Con carácter general, si bien desde la Cámara de Comercio de España se entiende y valora la conveniencia de un marco normativo común, también se considera necesario que la misma permita cierto margen de regulación a nivel de empresa/sector a través de la correspondiente negociación colectiva. Ello con la finalidad de que las condiciones

que se establezcan se adecúen a la situación particular de cada empresa y, de este modo, conseguir una regulación más eficiente, flexible, inteligente y orientada al impulso de la competitividad del tejido productivo.

Respecto a los ámbitos clave en los que es preciso considerar las peculiaridades del teletrabajo, entendida esta modalidad como subespecie del trabajo a distancia, cabe señalar las siguientes observaciones específicas:

- **Carácter temporal del teletrabajo**

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 el empresario facilita al teletrabajador la información escrita pertinente.

La Cámara de Comercio de España considera adecuado establecer el carácter temporal del teletrabajo. Cabría sin embargo contemplar la existencia algunas excepciones, como por ejemplo en aquellos supuestos en los que el trabajador sea contratado desde el inicio para prestar servicios mediante esta modalidad.

Asimismo, se sugiere valorar la posibilidad de que el alcance de la temporalidad y las causas de reversibilidad sean establecidas y modificadas en el marco de la empresa a través de la negociación colectiva y, en su defecto, mediante acuerdo con el empleado.

- **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.

Se entiende, sin perjuicio de la igualdad retributiva entre el trabajador a distancia y el que presta servicios en el centro de trabajo, que hay determinadas compensaciones por gastos que por su naturaleza deben ser objeto de análisis y negociación en el ámbito de la empresa/sector. No en vano, cabe la posibilidad de que ciertos gastos a compensar no coincidan o no tengan el mismo coste en

ambas situaciones laborales (comidas, desplazamientos, partidas retributivas relacionadas con la presencia o asistencia al centro de trabajo, etc.).

Estas cuestiones podrían ser incluidas en los posibles acuerdos específicos señalados.

- **Protección de los datos y ámbito de la vida privada**

El proyecto normativo debería tener en cuenta la dificultad que para las empresas representa el control sobre el uso de los datos por parte de sus trabajadores que se hace fuera de sus instalaciones. Por ejemplo, la empresa no puede responsabilizarse por las medidas que establezca el empleado para evitar que personas ajenas a la empresa (familiares, empleados del hogar, otros terceros por robos o sustracciones, etc.) puedan acceder a documentación física de la empresa que pueda tener en su domicilio. O bien, que se haga un uso particular no autorizado por la empresa de los medios electrónicos que la misma facilita al empleado y que permita a otras personas acceder a dichos dispositivos y a la información en ellos contenida.

Por ello la normativa debería considerar el control y la responsabilidad sobre estos datos como una responsabilidad compartida por el trabajador y la empresa, y establecer regulaciones a tal efecto.

Por otra parte, la nueva normativa debe contemplar la revisión o el desarrollo del derecho a la desconexión digital desde una perspectiva global y de flexibilización que tenga en cuenta los nuevos modelos de trabajo, como el teletrabajo. En última instancia, debe garantizarse el derecho a la desconexión sin desincentivar el impulso de modelos de relación laboral flexibles en el nuevo contexto digital.

- **Equipos para la actividad**

La Cámara de Comercio de España considera que, a la hora de establecer una normativa relativa a facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento por parte de la empresa de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, la misma debería tener en consideración el tiempo que el empleado presta servicios fuera del centro de trabajo.

En este sentido, se considera necesario delimitar el concepto de “teletrabajo regular” y ponerlo en relación con la definición de “trabajo a distancia” que se establece en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, según la cual es aquel en el que “la prestación de la actividad laboral se realice de forma 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”.

Sobre esta base, el “teletrabajo regular” cabría interpretarse como aquel que se produce siempre y de forma habitual, por ejemplo un día a la semana, y/o de modo “preponderante”, como el que se realiza en su mayor medida (por ejemplo, en más de un 50%) desde un lugar diferente al centro de trabajo. Esto es, existe una indefinición que requiere una aclaración en la nueva normativa, siendo asimismo conveniente establecer unas condiciones regulatorias diferentes en función del tiempo agregado que el empleado preste servicios fuera del centro de trabajo.

En el ámbito concreto de los suministros, la asunción de los costes debería realizarse en función del tiempo que el empleado presta servicios fuera del centro de trabajo, eximiendo a la empresa de asumirlos si este tiempo fuera minoritario. En caso de que la prestación desde el domicilio fuera la preponderante, cabría determinar qué porcentaje de coste corresponde al uso particular del empleado y cuál al uso profesional.

- **Salud y seguridad**

Si bien 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 proyecto normativo debería contemplar ciertas cuestiones en las que el empleado debe asumir también responsabilidades en materia de su propia salud y seguridad cuando teletrabaja. Más aun, teniendo en cuenta la imposibilidad por parte de la empresa de controlar determinadas condiciones (como las vinculadas a riesgos de tipo ergonómico y osteomuscular) en las cuales el empleado desarrolla la actividad.

- **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.

Se valora positivamente esta consideración, siempre que quede supeditada a la propia organización del trabajo establecida por la empresa, a las necesidades de los servicios, y a los requisitos en materia de protección de riesgos laborales.

- **Simplificación administrativa**

La nueva normativa debe situar la simplificación administrativa y la reducción de cargas como uno de sus principios rectores. Lejos de articular una regulación compleja y a la cual se asocien numerosos y costosos procedimientos burocráticos, el futuro proyecto normativo considerado debe sustanciarse en procedimientos de dimensiones óptimas para su eficiencia social. Circunstancia especialmente destacada en el ámbito de la futura regulación sometida a consulta pública previa, donde la disposición de una tramitación simplificada es clave para el correcto funcionamiento del mercado laboral, sin influencia de distorsiones exógenas que perjudiquen la creación y preservación de empleo, la capacidad competitiva del tejido productivo y, en última instancia, el interés general.

En conclusión, desde la Cámara de Comercio de España, en el desarrollo de la función consultiva que corresponde a esta Corporación conforme a la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, se considera conveniente avanzar en el desarrollo y concreción de las disposiciones legales que permitan garantizar un régimen jurídico seguro y suficiente sobre la prestación y organización del trabajo por cuenta ajena a distancia, que resulte conforme con la normativa europea y nacional.

No obstante, el proyecto normativo debería contemplar los diferentes escenarios y posibilidades existentes, dejando margen de regulación a nivel de empresa/sector a través de la negociación colectiva, y tomando en consideración el conocimiento

acumulado durante la reciente etapa de utilización intensiva de esta modalidad impuesta por los condicionantes sobrevenidos de la crisis del COVID-19, además de otras observaciones específicas.

En última instancia, la nueva regulación debe dirigirse a conseguir un marco laboral moderno, flexible y capaz de reforzar la capacidad competitiva del tejido productivo español. Sin olvidar la necesidad de que esta modificación normativa se incluya entre el conjunto de reformas estructurales que la economía española precisa para afrontar los retos de futuro y continuar progresando por la senda del crecimiento sostenido, la competitividad empresarial y el bienestar colectivo.