

El Confidencial



Tribuna

Por **Clara Mañoso**

El auge del teletrabajo: ¿una amenaza para la desconexión digital y la conciliación?

Las ventajas del teletrabajo se tornan en inconvenientes cuando implica horarios continuos, fatiga informática o conectividad digital permanente

Por **Clara Mañoso**

17/05/2021 - 09:48 Actualizado: 17/05/2021 - 11:02

Desde que la llegada de la Covid-19 fuera una realidad y el Gobierno recomendara encarecidamente a los empresarios que fomentaran el **trabajo a distancia**, éste se ha convertido en un recurso muy atractivo para **multitud de empresas**, instaurándose como una verdadera opción ante el tradicional presencialismo.

El auge de esta modalidad de empleo ha provocado que el Gobierno publicara el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, con el fin de regular los derechos y obligaciones de aquellos trabajadores que desarrollan sus funciones a distancia con carácter regular. En términos estrictos, esta norma proclama la **igualdad de derechos** de un “teletrabajador” y de un empleado que presta sus servicios de manera presencial en la empresa. Sin embargo, en la práctica, dicha igualdad podría ser discutible; y ello, porque con frecuencia las personas que teletrabajan ponen de manifiesto que **esta nueva forma de organización del trabajo dificulta la desconexión digital y, por consiguiente, la conciliación de la vida personal y laboral**.

Es cierto que el trabajo a distancia ofrece una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos, así como grandes posibilidades de autoorganización. No obstante, las ventajas se tornan en inconvenientes cuando el ánimo de mostrar el alto compromiso profesional del trabajador **se convierte en horarios continuos, fatiga informática o conectividad digital permanente**. Ciertamente, puede resultar difícil desconectar por completo cuando el espacio de trabajo y el de descanso son el mismo.

Precisamente para evitar estos inconvenientes, reconocidos también por el propio Real Decreto-ley, la citada norma profundiza aún más en la regulación del derecho a la desconexión digital de los “teletrabajadores”, sumándose dicha regulación a la prevista en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de noviembre, de **Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales** y a la que previsiblemente se incorpore en la Carta de Derechos Digitales, cuya redacción final el Gobierno está perfilando.

El avance (imparable) del trabajo a distancia y de los inconvenientes prácticos que presenta están brindado a los órganos judiciales la oportunidad de pronunciarse sobre la posible vulneración del derecho a la desconexión digital. Así, en fecha 4 de noviembre de 2020, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, en un procedimiento de impugnación de sanción, en el que se analizaba la procedencia de una sanción impuesta a un controlador aéreo que se había negado a realizar una **actividad formativa** a distancia de dos horas, preceptiva para el desempeño de su puesto de trabajo, fuera de su cuadrante de trabajo presencial, insistió en que el derecho de desconexión digital no es uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico español.

Sobre esta premisa, y teniendo en cuenta que, en el marco de la actividad aeronáutica, definida en el Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, el tiempo dedicado a la formación computa como trabajo efectivo, el mencionado tribunal mantuvo que el derecho a la desconexión digital **no existe dentro del tiempo de trabajo, sino únicamente dentro del tiempo de descanso**; en consecuencia, no quedando acreditada la ilegalidad de la orden de realizar la formación a distancia, la negativa reiterada del trabajador a llevarla a cabo era constitutiva de la falta laboral imputada.

Las ventajas se tornan en inconvenientes cuando el teletrabajo implica horarios continuos o conectividad permanente

Para evitar problemas innecesarios, como el que acabamos de hacer referencia, aun cuando no sea de aplicación el Real Decreto-ley de trabajo a distancia, y en cierto modo, incrementar la seguridad jurídica, es altamente recomendable **impulsar la elaboración de una política interna que defina cómo se garantizará el derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización** del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, cuya obligación ya consta en la referida Ley Orgánica de Protección de Datos.

La implantación de una política interna en esta cuestión no es baladí, pues tiende a mejorar la productividad empresarial y el compromiso de los trabajadores, consolidando la marca corporativa, y reduciendo el absentismo. Los niveles de estrés y de satisfacción del personal aumentarían considerablemente. La política interna no ha de contener un sinfín de medidas, **es preferible que las mismas sean pocas, pero que sean claras y concisas**, para que tengan una mejor aceptación. Así, muchas empresas prohíben que los jefes contacten con sus subordinados una vez finalizada la jornada laboral o directamente bloquean el acceso al correo electrónico desde el móvil durante el fin de semana o durante las horas de descanso entre jornadas.

Huelga decir que la implantación de una política interna de estas características será un valioso medio para asegurar ese ansiado derecho a la desconexión digital, permitiendo al trabajador conciliar su vida personal y laboral; y más aún tras la aceleración sin paragón de la digitalización de las empresas derivada del Covid-19.

* **Clara Mañoso** es socia del departamento de Laboral de Araoz & Rueda.