

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad para las relaciones laborales

Talita CORRÊA GOMES CARDIM*

RESUMEN: El objetivo de este trabajo es reflexionar sobre los posibles legados para el derecho laboral de la crisis actual en la que nos encontramos, cuál es el estado de calamidad resultante de la pandemia del nuevo Coronavirus (SARS-CoV-2). Para ello, este artículo se organizó en capítulos. Este artículo, en el § 1, busca llevar el concepto de teletrabajo en derecho comparado en un período pre-Covid-19 y después de sintetizar el contexto en el que nos insertamos, impregnado por reglas transitorias y excepcionales. Y, luego, cada uno de los siguientes párrafos presenta los nuevos riesgos y problemas laborales en el teletrabajo sin regulación efectiva, como el tiempo de trabajo y el no trabajo, los instrumentos laborales, los accidentes domésticos, entre otros, y las consideraciones para un nuevo teletrabajo efectivamente regulado, como una de las nuevas formas de trabajo siendo la nueva normalidad, y la necesidad de negociación colectiva como medida de prevención de riesgos y garantía de efectividad del nuevo régimen jurídico. La era digital trajo instalaciones y un mayor acceso a la información, pero al mismo tiempo el trabajador se convirtió en esclavo de nuevos recursos tecnológicos. Es necesario extender la tutela a los trabajadores del derecho laboral. Se presentan los puntos principales de la relación laboral en el teletrabajo, así como un conjunto de oportunidades y amenazas que puede plantear al trabajador como ausencia de desconexión. Para ello, se exponen los conceptos mencionados para delimitar su noción y, más adelante, demostrar los problemas que entraña, justificando el presente debate debido a las nuevas formas de trabajo e instrumentos de trabajo a distancia y su aplicación en el ámbito del trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, Covid-19, riesgos laborales, negociación colectiva, tiempo de trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Teletrabajo en derecho comparado. El instituto de Portugal, España, Italia y Brasil. 3. La crisis de Covid-19 y la urgencia en la implementación del teletrabajo. 4. Teletrabajo post-Covid-19: la nueva normalidad. 5. Problemas y riesgos laborales. 5.1. Tiempo de trabajo y reposo. 5.2. Riesgos de accidentes domésticos. 5.3. Instrumentos de trabajo. 6. La negociación colectiva como una forma de prevención de los riesgos y la eficacia del teletrabajo como nueva normalidad. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Máster en Derecho Empresarial y Laboral, Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE (Portugal); Investigador miembro, Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos – IberoJur (Portugal); Abogada.

Global Crisis of Covid-19 and Telework: the New Normal for Industrial Relations

ABSTRACT: The aim of this work is to reflect on the possible legacies for labour law of the current crisis in which we find ourselves, what is the state of calamity resulting from the pandemic of the new Coronavirus (SARS-CoV-2). This article, in the § 1, seeks to carry the concept of telework in comparative right in a pre-Covid-19 period and after synthesizing the context in which we insert ourselves, impregnated by transient and exceptional rules. And, then, each of the following paragraphs presents the new risks and labour problems in telework without effective regulation, such as working time and non-work, work instruments, domestic accidents, among others, and considerations for a new telework effectively regulated, as one of the new forms of work being the new normal, and the need for collective bargaining as a risk prevention measure and ensuring the effectiveness of the new legal regime. The digital age brought facilities and greater access to information, but at the same time the worker became a slave to new technological resources. It is necessary to extend protection to workers under labour law. The main points of the employment relationship in telework will be presented, as well as a set of opportunities and threats that can pose to the worker as a lack of disconnection. To this end, the mentioned concepts are set out to define their notion and, later, to demonstrate the problems involved, justifying this debate due to new forms of work and tools of remote work and their application in the field of work.

Key Words: Telework, Covid-19, occupational hazards, collective bargaining, working time.

1. Introducción

A finales de 2019, se descubrió un nuevo agente de Coronavirus (SARS-CoV-2) en China, que causa la enfermedad llamada Covid-19. Debido a su gran potencial de contagio, en muy poco tiempo, el virus ha cruzado las fronteras de ese país y ha resultado extremadamente difícil de contener.

En vista de ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomendó, como principal medida preventiva, el distanciamiento social y muchos gobiernos determinaron el aislamiento de la población y la paralización de todas las actividades no esenciales. Este hecho fue un verdadero cambio en la legislación laboral, con la creación de reglas laborales urgentes, excepto por la normalidad.

En este nuevo contexto, algunas modalidades de trabajo, que anteriormente ocupaban un lugar secundario, resultaron ser una solución a muchos problemas. Esto es lo que sucedió con el teletrabajo, con la prestación de servicios a través de plataformas digitales de forma remota.

Es cierto que el trabajo remoto no es nuevo. Sin embargo, en varios países en comparación con Italia, España, Portugal y Brasil, el trabajo a distancia a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no tiene tanto tiempo de existencia y ni siquiera tiene una amplia regulación.

El claro incentivo al teletrabajo en Covid-19 no fue un accidente. Este tipo de trabajo se presenta como un gran aliado de la cuarentena y contención de la crisis económica garantizada que resulta del cierre total de la mayoría de las empresas del mundo.

La crisis determinó la experiencia de teletrabajo más grande del mundo. La gran pregunta que debe discutirse es: ¿nos ayudará la crisis Covid-19 a extender el teletrabajo como una fórmula normal y deseable para la organización de las actividades de servicio y trabajo?

Sin embargo, lo que se pretende demostrar en este trabajo va más allá de la importancia del trabajo a distancia en el contexto actual. El objetivo aquí es demostrar que esto no tiene que ser un aliado exclusivo en tiempos de crisis a pesar de obtener un protagonismo único en estos momentos, pero que ciertamente este tipo de prestación de servicios tiene un gran potencial para convertirse en la nueva normalidad de las relaciones laborales.

2. Teletrabajo en derecho comparado. El instituto de Portugal, España, Italia y Brasil

Al igual que las nuevas modalidades laborales, hay teletrabajo. Este nuevo tipo de trabajo facilita que la actividad laboral se lleve a cabo a través de la

implicación de las nuevas tecnologías en un lugar diferente al lugar de trabajo de la empresa, que suele ser el hogar del trabajador.

El término “tele” significa distancia. El teletrabajo es un modo especial de trabajo remoto. El legislador en derecho comparado lo colocó con requisitos específicos y formalidades intrínsecas a la contratación, lo que lo convierte en un tipo especial de contrato.

Este régimen permite al trabajador organizar su actividad profesional en función de sus responsabilidades personales y privadas, y, por lo tanto, le permite adaptar sus horas de trabajo.

En el teletrabajo, se combinan elementos que permiten identificar algo más allá del mero trabajo fuera del establecimiento en la sede física del empleador. Existe la presencia obligatoria de las tecnologías de la comunicación y la información, ya sea como herramienta de trabajo, como mediador de la distancia relacional, o incluso como espacio virtual de trabajo.

No se puede equiparar simplemente al trabajo a distancia ni equipararse al trabajo a domicilio, como el domicilio, constituyendo así una figura sui generis.

El teletrabajo es una modalidad laboral que va más allá de los conceptos y experiencias de trabajo propios de la Revolución Industrial, situando en la llamada era de la “Automatización de la Información”. Con él y muchos otros fenómenos típicos de la contemporaneidad, es necesario reelaborar varios paradigmas, ya que el trabajo actual y futuro ya está, y será cada vez más desterritorializado y atemporalizado.

En el teletrabajo, los protagonistas de la relación laboral actúan a través de mecanismos telemáticos la mayor parte del tiempo, estando físicamente distantes, verificando la presencia de las TIC como elementos irrompibles de su concepto y verificación.

Monteiro de Barros, en este sentido, señala la ausencia de límites de teletrabajo, que prioriza el trabajo intelectual y va más allá de los límites territoriales tradicionales:

Además, esta nueva forma de trabajar trasciende las fronteras territoriales y puede ser transregional, transnacional y transcontinental. Incluso permite la actividad sobre la marcha. Este tipo de trabajo es realizado por personas con cualificaciones medias o altas, que utilizan la tecnología de la información o las telecomunicaciones en el ejercicio de actividades¹.

El teletrabajo en España está oficialmente previsto desde el 23 de septiembre de 2020 en el *Boletín Oficial del Estado* que publicó el texto del

¹ A. MONTEIRO DE BARROS, *Curso de Direito do Trabalho*, LTr, 2016, p. 213.

[RD-L 28/2020](#), de 22 de septiembre. Este nuevo tipo de trabajo facilita que la actividad laboral se lleve a cabo a través de la implicación de las nuevas tecnologías en un lugar diferente al lugar de trabajo de la empresa, que suele ser el hogar del trabajador.

Además, los trabajadores remotos tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa (art. 4). En particular, un trabajador a distancia tendrá derecho a percibir al menos la remuneración total establecida en función de su grupo profesional y de sus funciones.

En Portugal, se trata de un contrato de trabajo sujeto a un régimen especial. El legislador portugués define el teletrabajo como la provisión de mano de obra realizada con subordinación legal, generalmente fuera de la empresa y mediante el uso de las TIC, según lo dispuesto en el art. 165 del Código de Trabajo.

En este sentido, el autor Teles de Menezes Leitão sostiene que una de las características de esta modalidad es el reconocimiento de que ciertas relaciones laborales tienen especificidades que justifican regímenes diferentes del régimen general².

Leal Amado destaca dos elementos que caracterizan el teletrabajo, a saber, el elemento geográfico que es el trabajo realizado a distancia y el elemento tecnológico, en el que se utilizan herramientas de trabajo desde las TIC³.

Además, contamos con el brillante y reconocido autor Monteiro Fernandes, quien destaca las características de la subordinación y la distancia al analizar el concepto de teletrabajo:

a diferencia del contrato de trabajo común donde el empleador o el jefe tienen, en casa (desde un “horario de trabajo”), la posibilidad de transmitir instrucciones, monitorear directamente su ejecución y realizar posibles acciones correctivas, sin ser encontrados en la presencia del otro⁴.

En este sistema también se prevé el principio de igualdad de trato en lo que respecta a la formación y las promociones, así como en lo que respecta a los límites normales de las horas de trabajo.

Es importante destacar que el teletrabajo debe establecerse por contrato o por un acuerdo novato. El teletrabajador portugués puede ser admitido como tal o pasar a esta situación en un momento determinado. En cualquiera de estas situaciones, debe ocurrir por escrito y contener un conjunto de menciones impuestas por la ley.

² L.M. TELES DE MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2012.

³ J. LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, Almedina, 2016, p. 121.

⁴ A. MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2019, p. 242.

Otra característica del régimen objeto de debate es que las comunicaciones de trabajo se realizan con recursos de TIC, siendo posible realizar el teletrabajo fuera de línea, que se produce cuando el trabajador no está en conexión en tiempo real con el empleador durante la prestación de su actividad y el teletrabajo en línea, en el que está conectado en red en tiempo real.

Italia fue el país pionero en Europa en tener un sistema legal de teletrabajo, con la Ley Bassanini para el sector de la Administración Pública.

El art. 4 de la Ley de 16 de junio de 1998 regula el teletrabajo en el sector público y prevé formas de trabajo a distancia, sin embargo, dicha Ley Bassanini sólo se limita al teletrabajo para el sector de la administración pública.

El teletrabajo en Italia, llamado “*lavoro agile*” o trabajo inteligente, es un método de ejecución de una relación laboral caracterizada por la ausencia de restricciones por hora y lugar de trabajo, establecidas por acuerdo entre el empleado y el empleador.

La definición de trabajo inteligente en Italia está contenida en la [Legge 22 maggio 2017, n. 81, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato](#), arts. 18 ss., y se centra en la flexibilidad organizativa, la voluntad de las partes firmantes del contrato individual y el uso de herramientas que permitan el trabajo a distancia.

Según el art. 18 de la Ley mencionada, con el fin de aumentar la competitividad y facilitar la conciliación de la vida y el tiempo de trabajo, se promueve el trabajo ágil como una forma de ejecutar la relación de trabajo subordinada establecida por acuerdo entre las partes, también con formas de organización en etapas, ciclos y objetivos y sin restricciones precisas de tiempo o lugar de trabajo, con el posible uso de herramientas tecnológicas para llevar a cabo la actividad laboral.

La realización del trabajo se lleva a cabo, en parte dentro de las instalaciones de la empresa y parcialmente fuera de ella sin una ubicación fija, dentro de los límites máximos de duración de las horas de trabajo diarias y semanales, derivadas de la ley y la negociación colectiva, siendo el empresario responsable de la seguridad y operación de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador para el desempeño de la actividad laboral.

La forma de acceso está prevista en el art. 19 de la Ley, y el acuerdo sobre la modalidad de trabajo ágil se celebra por escrito con fines administrativos y de prueba, y regula el desempeño del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, incluso en lo que respecta a las formas de ejercicio del poder de gobierno del empleador y los instrumentos utilizados por el empleado.

El acuerdo también identificará el tiempo de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar que el trabajador esté desconectado de los instrumentos tecnológicos de trabajo. En Italia, los trabajadores del teletrabajo tienen garantizado la igualdad de trato en relación con otros trabajadores que prestan el servicio de forma convencional.

Como complemento de la información en derecho comparado, es importante destacar que en Brasil, anteriormente la validez de la Ley 13.467/2017 (más conocida como Ley de Reforma Laboral), el teletrabajo era un régimen no regulado, sin embargo, el teletrabajo ya era una realidad en Brasil mucho antes de su regulación.

Sólo a partir de la reforma laboral del año 2017, el nuevo art. 75.B comenzó a contemplar esta nueva modalidad de trabajo, consolidando en la legislación un régimen de trabajo que se aleja del control del trabajo⁵.

La previsión legal no requiere que las metas y actividades cumplidas por los teletrabajadores sean más estrictas que para aquellos que no están en términos de teletrabajo, aunque hay Resoluciones e Instrucciones Normativas de los Tribunales Laborales en Brasil que predicen exactamente lo contrario⁶, requiriendo una mayor productividad del empleado que trabaja de forma remota, lo que nos lleva a una conectividad extrema del trabajador y a la ausencia de períodos de desconexión como se verá más adelante.

Por lo tanto, si bien la ley en Italia, España⁷ y Portugal garantiza la igualdad de trato entre los empleados en un teletrabajo y los que no están en el teletrabajo, en el Brasil hay disposiciones que prevén exactamente lo contrario.

⁵ Principalmente, con excepción del teletrabajo de la aplicabilidad de las normas del capítulo que regula la duración normal del viaje y se acerca al control por actividad que se extrae de la lectura del punto III del art. 62 CLT, en el que los teletrabajadores no tienen derecho a horas extraordinarias, nocturnas e intervalos cuando hay incompatibilidad de actividades con el control del tiempo, que, sin embargo, pueden ser provocadas por pruebas en sentido contrario a la posibilidad efectiva de control y extrapolación del viaje.

⁶ [Instrucción Normativa 19 febrero 2019, n. 74](#), art. 5: «El objetivo de rendimiento del servidor de teletrabajo será al menos un 15% (quince por ciento) mayor que el estipulado para los servidores que realizan las mismas actividades en las instalaciones de CNJ».

⁷ Art. 4.1, [RD-L 28/2020](#): «Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen 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, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional».

3. La crisis de Covid-19 y la urgencia en la implementación del teletrabajo

Tenemos el teletrabajo como modalidad laboral más adoptada como medida de emergencia durante la crisis de Covid-19. Sin embargo, el cambio en el modo de trabajo en las instalaciones del empleador, considerado como normal hasta principios de 2020, cuando se cambia urgentemente, sin más previsiones y regulaciones de “un día para otro”, demostró que el instituto todavía necesita mejoras y protección para el trabajador. Esto se debe a que, si bien la intención de trabajar a distancia con la ayuda de la tecnología es ser susceptible de adaptación y flexibilidad, la distorsión de este instituto aporta características que pueden dar mayor dependencia e imposibilidad de conciliar el trabajo con la vida privada y los períodos de descanso.

El modelo brasileño tuvo que adaptarse a las necesidades del período de calamidad pública resultante de Covid-19, y se crearon medidas provisionales, como Medida Provisional 927/2020 para mitigar las formalidades de la institución del teletrabajo en este período de urgencia, que no se realizarán en la presente obra.

La primera de ellas, Medida Provisional n. 927/2020, enumera las principales medidas para hacer frente a los efectos económicos resultantes del estado de calamidad pública, que son: teletrabajo, anticipación de vacaciones individuales, concesión de vacaciones colectivas, uso y anticipación de vacaciones, banco de horas, suspensión de requisitos administrativos en seguridad y salud en el trabajo, dirección del trabajador para la calificación.

También se destaca la Medida Provisional n. 936/2020, que creó el Programa de Emergencia para el Mantenimiento del Empleo y los Ingresos y preveía medidas laborales complementarias para hacer frente al estado de calamidad. El Ministerio Público de Trabajo, a través de la Nota Técnica n. 6, publicada el 22 de marzo de 2020, IV, expresó su posición hacia la priorización del teletrabajo, como la principal medida de la confrontación laboral.

El claro incentivo al teletrabajo no fue un accidente. Este tipo de trabajo se presenta como un gran aliado de la cuarentena y contención de la crisis económica garantizada que resultaría del cierre total de todas las empresas del mundo.

En Portugal se publicó el DL 10-A/2020, de 13 de marzo, que establece medidas excepcionales y temporales relativas a la situación epidemiológica del nuevo Coronavirus y en el art. 29 para el trabajo de teletrabajo, en el que establece que durante la vigencia del Decreto-Ley, el sistema

subordinado de teletrabajo del agente disa podrá ser determinado unilateralmente por el empresario o solicitado por el trabajador, sin necesidad de acuerdo de las partes, siempre que sea compatible con las funciones desempeñadas.

España también se vio obligada a adoptar en marzo de 2020 el uso del teletrabajo como medida para detener la propagación de Covid-19.

En los departamentos que ya tienen implementada esta modalidad, se mantuvieron las comisiones previstas.

En marzo de 2020 se realizó la primera valoración sobre la implantación del teletrabajo en la administración pública.

Había en ese momento dos tipos de teletrabajadores en la administración pública en España: de emergencia y regulares que están en el programa piloto.

La característica más importante observada fue la urgente y apresurada implementación del teletrabajo. Es necesario ser conscientes de que existen diferencias entre los sectores de trabajo. Un sector ya ha implementado este régimen laboral, mientras que otros nunca lo han tenido.

En el sector educativo, el teletrabajo con las clases de aula que se puso en línea se produjo en un tiempo récord.

Esta es la medida laboral que permite a las empresas continuar con la actividad laboral antes del Decreto confinamiento y todavía permite a las personas conciliar con la necesidad de cuidar la vida familiar y la salud familiar.

4. Teletrabajo post-Covid-19: la nueva normalidad

Los trabajadores que comenzaron a hacer el teletrabajo abruptamente, evidentemente tuvieron peor experiencia las personas que ya hicieron este tipo de trabajo en un período anterior a través de un convenio colectivo que regulaba el teletrabajo.

Este régimen sin duda será la nueva normalidad, tanto es que España con el actual Real Decreto mencionado de septiembre de 2020 se encargó de regular el régimen de teletrabajo. Debe haber un convenio colectivo que imponga obligaciones de mantener al trabajador, de facilitar los medios de trabajo, en el país que todavía no tiene una regulación efectiva.

La nueva normalidad de la organización de trabajo debe regularse eficazmente.

Por parte de los sindicatos de la empresa, hay un mayor crecimiento del trabajo ágil y se espera que la experiencia que estamos viviendo no sólo conduzca a una mayor difusión del teletrabajo con una negociación

colectiva de calidad para este tipo de mano de obra.

Resulta que cuando no hay ley o convenio colectivo, ¿dónde pueden los trabajadores encontrar la regulación? Desafortunadamente, no lo habrá. Los trabajadores no tendrán una regulación de derechos, lo que supone un riesgo muy elevado y la falta de regulación debe corregirse con urgencia. Ver que en España la regulación más robusta es septiembre de 2020, cuando hasta entonces tampoco la tenía.

Por lo tanto, todavía no es posible decir que el nuevo reglamento se cumplirá eficazmente inmediatamente.

Cómo aplicar este Decreto satisfactoriamente será el gran problema a resolver.

Aún así, para la “nueva normalidad”, se cuestiona: ¿tiene la empresa la obligación de adaptarse al teletrabajo?

No hay derecho del trabajador a trabajar en este régimen sólo por su elección, pero la empresa es la que adoptará esta modalidad regulada y tampoco puede la empresa obligarte⁸.

Pero la tendencia será sin duda que siempre que sea posible, el régimen de teletrabajo se aprobará sin duda, como ya ocurre en España como medida de conciliación, en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siempre que sea posible, se abrirá un proceso de negociación con la empresa. Ciertamente también tenderá a ocurrir el régimen laboral en teletrabajo mixto.

El acuerdo individual puede prever las condiciones personales de ese trabajador, no debe ser anulado, pero no puede ser la regla. Deben observarse los diferentes niveles de trabajadores.

Es necesario intervenir y los sindicatos deben aprovechar esta necesidad de intervenir en aspectos del marco general del teletrabajo para actuar como una fuerte contribución, una referencia común para los países que tienen en cuenta los diferentes sectores.

Ya hay empresas en varios países que adoptan el mismo procedimiento, como en el sector bancario, por ejemplo, con contenido similar.

Actualmente existen diferentes marcos jurídicos y sería extremadamente importante contar con un marco jurídico europeo. Sin duda, este sería un excelente trato.

Es fácil imaginar cómo se puede poner en práctica el trabajo remoto ahora a gran escala, como nunca antes en el pasado.

Después de la epidemia, quedó claro que hay muchos puestos de trabajo que permiten esta nueva forma de trabajar. Pero donde no hay una organización adecuada, habrá muchos problemas derivados de nuevos

⁸ Art. 5, [RD-L 28/2020](#).

riesgos laborales, como la escasa conciliación entre la vida privada y laboral, pero las condiciones de trabajo, tanto por instrumentos de trabajo ergonómicos como por herramientas como Internet, entre otros, un mayor costo para los empleados de mano de obra en sus hogares, entre otros.

Ya se considera como una tendencia y los empresarios demuestran que pueden realizar el servicio de forma remota de forma permanente.

Debe haber una regulación con mayor autonomía colectiva. La autonomía individual es un riesgo, y sin duda habrá abusos del derecho al trabajador como la parte más frágil de la relación.

Será necesario reformular toda la condición del trabajador digital mediante la configuración de los derechos y obligaciones, con la delimitación del tiempo de trabajo y el acceso a los medios digitales, la provisión de derechos fundamentales de vida íntima y la desconexión.

Los trabajadores deben ser regulados y protegidos urgentemente de los nuevos riesgos digitales. El teletrabajador está al servicio de la empresa y debe tener sus derechos fundamentales preservados.

Para la era posterior a la crisis, se necesitan propuestas urgentes para la reforma de la ley.

5. Problemas y riesgos y laborales

Con la nueva conexión extrema y el trabajo en el teletrabajo, algunos de los derechos que han sido objeto de luchas en el pasado, fueron gradualmente dejados de lado conscientemente. «Los trabajadores no pueden perder la vida cuando simplemente lo están ganando»⁹.

Es necesario aplicar el principio de protección de los trabajadores.

El deber de protección puede citarse así:

La violación de los deberes de protección causa daños que, aunque no afectan directamente a los derechos subjetivos o a la propiedad legal, la responsabilidad de la responsabilidad civil. Esta vez, mientras se alcance el interés protegido por la norma violada, se caracterizará por el daño¹⁰.

Por lo tanto, mucho más allá del deber de trabajar y pagar salarios, el

⁹ M. FIGUEIREDO OLIVEIRA, *Do direito à desconexão no contrato de trabalho*, Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, Mestrado Científico em Direito, Especialidade em Direito do Trabalho, 2018, p. 78.

¹⁰ P.S. TEIXEIRA LEAL, *Dano Normativo ou de conduta pela violação de normas de proteção*, en N. ROSENVALD, M. MILAGRES (coords.). *Responsabilidade Civil. Novas Tendências*, Foco, 2017, p. 237.

contrato de trabajo significa un deber de cuidado al trabajador, de ahí el riesgo inherente de ser un prestador de servicios. Es decir, la actividad normalmente desarrollada por el prestador de servicios implica, por su naturaleza, un riesgo para los derechos del trabajador. Este será uno de los motivos más importantes del deber de indemnizar los daños sufridos eventualmente por el empleado: violación del deber vinculado al cuidado en el contexto contractual de la explotación del trabajo.

En este período de explotación del trabajo por el capital, la preservación de la dignidad humana es la responsabilidad amplia y sin restricciones del prestador del servicio, que debe proteger el valor humano intrínseco al trabajo, bajo su propio riesgo. La lógica ha ganado referencia especialmente en el derecho francés.

En esta línea de razonamiento, la exposición al riesgo, construida en la doctrina francesa, es emblemática al revelar que la “mera conducta” de exposición de bienes, intereses y personas en riesgo de daño injusto (una que no debe ser soportada por la víctima) es *res ipsa*, por la propia práctica, caracterizando el “daño de la conducta” por violación del deber de protección, una categoría capaz de engendrar una cultura jurídica de restricción, la inhibición o la prevención frente a las prácticas abusivas, más amplias que la mera disposición legal de nulidad.

Básicamente, lo que se pretende extraer del legado aquí es que los acuerdos jurídicos celebrados durante el período de calamidad, así como los que se presentan, se analizan sobre la base de los parámetros modernos de buena fe objetiva.

Hay numerosos impactos en la gente trabajadora. Veamos los riesgos a mayor escala.

5.1. Tiempo de trabajo y reposo

Como enseña Gomes Redinha, por primera vez el crecimiento económico y una revolución industrial están impulsados por la era de la información, no más bien una idea de un futuro lejano, sino una realidad con numerosos efectos que no pasan desapercibidos. La cuarta revolución de la industria se basa en la automatización y digitalización del sector empresarial, económico y tecnológico¹¹.

No hay duda de que la sociedad actual está hiperconectada y las nuevas

¹¹ M.R. GOMES REDINHA, *Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões*, en A. MOREIRA (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, 2002, p. 115.

tecnologías han creado una nueva organización en el entorno de trabajo, como la posibilidad de trabajar de forma remota. Sin embargo, también se hizo la eliminación de la barrera entre el lugar y el tiempo de trabajo.

Por lo tanto, se ha vuelto común utilizar la expresión “trabajo *anytime, anywhere*”¹².

Es necesario un objetivo adecuado. Se requiere una meta apropiada, si un plan de trabajo no es hecho por el empleador, el tiempo del plan de trabajo estará fuera de control. Debe el trabajador entrar en el trabajo miedo para realizar el servicio. Si se requiere un volumen mayor, el trabajador tendrá que ir más allá de este tiempo de trabajo combinado para poder adaptarse a la nueva realidad.

Hoy en día debemos prestar especial atención a la regulación.

Se deben conceder amplias facultades para que el trabajador determine las horas y el lugar de trabajo.

Smartworking es un tipo de trabajador que otorga más facultades. En este sentido, debe observarse una mayor atención al tema de los sindicatos sobre los cuadros de negociación para la renovación de los convenios colectivos. El hecho de que actualmente tengamos tecnologías que nos permitan estar conectados todo el tiempo y en cualquier lugar, así como que el empleado reciba herramientas de trabajo como teléfono móvil y portátil, permite al empleador ejercer presión sobre el trabajador a través de la vigilancia electrónica para que pueda seguir en tiempo real sus correos electrónicos, tareas y llamadas.

El progreso impulsado por el desarrollo digital también implica desventajas, como la posibilidad de que el empleado supere el día ordinario, prolongue su prestación de servicios y reduciendo así la cantidad y calidad del tiempo de descanso. Hoy en día queda claro que el uso de las nuevas tecnologías no sólo condiciona la forma en que trabajamos y las nuevas modalidades laborales, sino también las condiciones del tiempo de descanso.

La era tecnológica, incluso con sus incuestionables beneficios, impacta los tiempos entre la vida personal y profesional del trabajador, con nuevos riesgos laborales si la legislación que protege el trabajo y el entorno laboral no acompaña a la nueva realidad.

Por lo tanto, la ausencia de desconexión ya ha generado un gran conflicto entre la vida privada y laboral del trabajador, causando gran confusión de horarios, y hay confusión entre los tiempos mencionados.

Si la empresa admite que el trabajador elige dónde prestará servicios en teletrabajo y admite este tipo de trabajo, debe asumir ese riesgo.

¹² En este sentido, hace uso de la expresión F. LIBERAL FERNANDES, *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação*, en *Questões Laborais*, 2018, n. 50, pp. 7-17.

La tendencia es tener una mayor intensificación del control digital porque el trabajador parece más libre, pero tendrá geolocalización y comienza a partir de la suposición incorrecta de que está disponible en cualquier momento, incluyendo descansos para el almuerzo, descanso y período después del final del día. Este es un riesgo particular y no debe ser ignorado o dejado de lado.

Entramos aquí en el debate actual sobre el derecho a la desconexión digital y la gestión del tiempo de trabajo.

La importancia del tiempo de trabajo y el descanso es esencial en la nueva normalidad. Los investigadores concluyeron que estar constantemente conectado para trabajar fuera de las horas de trabajo puede disminuir la productividad y aumentar las posibilidades de tener problemas de salud como el síndrome de *burnout*. Estar siempre conectado evita que el trabajador se recupere de las actividades profesionales del día a día.

La diversidad de canales de comunicación y tecnologías disponibles conduce a una sobrecarga de trabajo. En lugar de utilizar innovaciones tecnológicas para optimizar el trabajo, se están utilizando para desencadenar enfermedades profesionales.

Las extensas horas de trabajo reflexionan sobre varias enfermedades clasificadas como trabajo, como el síndrome de agotamiento, que es un trastorno mental de naturaleza depresiva, precedido por un intenso agotamiento físico y mental, definido por Herbert Freudenberger¹³ como un estado de agotamiento físico y mental cuya causa está estrechamente vinculada a la vida profesional. La telepresión¹⁴ y el entorno digital agravaron significativamente el aumento de los casos de profesionales diagnosticados con síndrome de *burnout*.

Eurofound y la OIT elaboraron un informe en 2017¹⁵ en el que sostienen que la introducción de nuevas tecnologías conduce a una ampliación de las horas de trabajo, sin establecer límites a la provisión de durante las tardes, los fines de semana o los días festivos. Esto es extremadamente relevante, ya que una nueva forma de trabajo nunca puede conducir a una disminución

¹³ Psicólogo americano, uno de los primeros médicos en investigar los síntomas del agotamiento profesional.

¹⁴ El término “telepresión” fue acuñado por Larissa Barber y Alecia Santuzzi, investigadoras del Departamento de Psicología de la Northern Illinois University (USA), quienes estudiaron la relación entre la obligación de responder a los correos electrónicos de trabajo en todo momento y el daño a la salud de los trabajadores. El estudio investigó el comportamiento de los trabajadores, cuestionando la ansiedad de responder con prontitud a los correos electrónicos, la angustia en la espera de una respuesta y la frecuencia con la que utilizaban tecnologías fuera del entorno de trabajo.

¹⁵ J. MESSENGER ET AL., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound Research Report, 2017, pp. 22-23.

de los derechos ya adquiridos por el número total de personas que trabajan. Como bien explica el autor Rodríguez Fernández, la tecnología puede facilitar la combinación de momentos de trabajo y vida privada, pero lo que termina sucediendo más como un impacto en la vida del trabajador es que al permitir el trabajo en todo momento, sin límites, cualquier tiempo para la vida privada y el descanso se extingue¹⁶.

La realidad muestra que el propio trabajador ya no se permite desconectar. El teletrabajo de esclavos, en lugar de llevarse a cabo en el mundo físico, se lleva a cabo a través de herramientas tecnológicas, privando al trabajador de su libertad. Es la llamada esclavitud digital, que debe ser restringida.

Quién, la OMS, incluyó recientemente el síndrome de quemado en la 11ª revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades – CIE-11, con el código [QD85](#) – como fenómeno ocupacional. Es necesario aclarar que el síndrome ya estaba incluido en el CIE-10, en la misma categoría que en el CIE-11, pero la definición es ahora más detallada, a saber, «Síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha gestionado con éxito». Así se reconoció oficialmente la relación entre *burnout* y trabajo¹⁷.

El art. 8 del [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#), garantiza el derecho al respeto de la vida privada y familiar. El derecho a la desconexión también está previsto en varios convenios de la OIT, como los C014, C030, C047 y C106. La Carta Social Europea, en su art. 2, garantiza el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo justas, y las partes deben fijar la duración del tiempo de trabajo y un descanso semanal.

Se señala que mucho antes de la necesidad de prever específicamente este derecho en la legislación laboral, varios municipios ya garantizaban el derecho a desconectar con otros términos, sin mencionar los medios de tecnología, que hasta entonces no eran la realidad de la época.

A pesar del gran paso y evolución en la regulación del teletrabajo y aún en algunos países como Francia, España e Italia del derecho a la desconexión, aún por delante de otros países que no lo prevén en su legislación, al regular el art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, el legislador lo hizo de una manera poco clara y deficiente, necesitando realizar mejoras, que sin duda en este momento inicial deberían comenzar con las negociaciones colectivas.

España con la [Ley Orgánica 3/2018 \(LOPD\)](#) sobre la protección de los

¹⁶ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, D. PÉREZ DEL PRADO, [Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica](#), Fundación para el diálogo, 2017, p. 21.

¹⁷ Se recomienda leer completamente el trabajo de M.R.B. VÁLIO, *Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador*, LTr, 2018.

datos personales y la garantía de los derechos digitales, incluido el derecho a la desconexión digital en el ámbito del trabajo en el art. 88, siendo un avance importante:

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
[...]
3. [...] 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.

Cabe destacar que en esta Ley se prevé que el derecho a la desconexión digital debe preservarse en los casos de trabajo a distancia y en el hogar del empleado vinculado al uso de herramientas tecnológicas. El art. 88 [LOPD](#) sólo es responsable del reconocimiento básico del derecho, transfiriendo la responsabilidad de su configuración a la autorregulación colectiva. Aunque esta referencia parece correcta, dado que la negociación la adaptará a las condiciones y circunstancias particulares de cada sector y empresa, no es menos cierto que tal transferencia sería adecuada si se realizara sobre la base de un contenido y garantías mínimos, para los que no hubo suficiente debate.

Recientemente, el art. 18 del [RD-L 28/2020](#) aseguró que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el art. 88 [LOPD](#) y es deber empresarial garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. 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

de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Este dispositivo establece el deber de las empresas de realizar una búsqueda diaria de las horas de trabajo de los trabajadores en la empresa, que incluye el calendario de inicio y finalización del trabajo de cada uno de ellos, sin perjuicio de la flexibilidad de tiempo que se establece en este artículo.

Además, la jurisprudencia establece que el tiempo de trabajo en el hogar es exactamente igual al que se realiza fuera del domicilio en el lugar de prestación de servicios. En esta línea, basada en el derecho a la seguridad efectiva y a la protección de la seguridad, reconoce el art. 14.1 de la [Ley 31/1995](#) de prevención de Riesgos Laborales, que el empresario debe respetar los límites del día y las pausas, aunque la persona preste su trabajo en casa.

De manera pionera, Francia en 2017 fue el primer país en regular expresamente el nuevo derecho de los trabajadores fundamentales, a través de la [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#), apodada la Ley “El Khomri”.

En el art. 55, prevé el derecho a la desconexión y la creación por parte de la empresa de dispositivos para regular el uso de herramientas digitales, garantizar el respeto de los períodos de descanso y salida, así como la vida personal y familiar del trabajador¹⁸. Si no se pueden alcanzar las normas juntas para garantizar el derecho a la desconexión, el empleador tendrá que elaborar reglamentos sobre la cuestión él mismo.

En Italia, en mayo de 2017, se introdujo el [Disegno di legge AS 2233-B](#), en el que se eligió para regular únicamente la desconexión digital en el llamado “trabajo inteligente” o “lavoro ágil”. A diferencia del legislador francés que

¹⁸ En traducción libre: «Las modalidades del pleno ejercicio del empleado de su derecho a la desconexión y la implementación de los mecanismos de la empresa para regular el uso de herramientas digitales, con el fin de garantizar el respeto de los tiempos de descanso y vacaciones, así como de la persona de la vida y la familia. Si no se llega a un acuerdo, el empleador elaborará una carta, tras el dictamen del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal. Esta Carta define estas modalidades para el ejercicio del derecho de desconexión y también prevé la aplicación, para los funcionarios y el personal de gestión y actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable de los instrumentos».

protege todas las categorías profesionales que requieren protección adicional durante los tiempos de descanso, el legislador italiano sólo ofrece garantías a los trabajadores por cuenta propia. El art. 15 de dicha Ley hace responsable a la empresa que contrata a los trabajadores autónomos de la seguridad y el buen funcionamiento de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador para el desempeño de su actividad.

Es necesario que las demás leyes laborales sigan la legislación francesa, italiana y española con mejoras para garantizar eficazmente la obligación de cumplir con este derecho, como Brasil¹⁹ y Portugal²⁰, países en los que sólo hay facturas.

El bono de subordinación ha cambiado. Aquí, el trabajador asume más responsabilidades organizativas.

Por otro lado, aumentó el control del emprendedor. Debe tener cláusulas que impidan recopilar datos de la vida íntima del trabajador.

La autonomía individual encuentra un terreno fértil para la negociación, sin embargo, la tendencia a regular el acuerdo individual es un riesgo.

Ya hay convenios colectivos en algunos lugares que regulan el teletrabajo es que hay un gran control del trabajador incluso fuera del ámbito geográfico de la empresa.

5.2 Riesgos de accidentes domésticos

También es importante destacar que los riesgos nacionales deben formar parte de la normativa sobre el nuevo teletrabajo, ya que el concepto actual de accidente de trabajo se limita al accidente que ocurrió en las instalaciones de la empresa y los accidentes en itinere. Los accidentes domésticos también deberían formar parte de la lista de protección de los trabajadores, y los nuevos tipos de accidentes son ciertamente consecuencias de los trabajadores.

La falta de previsión dejará al trabajador su propia suerte, que no puede ser permitida por la ley laboral.

5.3. Instrumentos de trabajo

La gran mayoría de las personas hoy en día tienen computadora, teléfono, internet en sus hogares, para uso privado. Pero, ¿son estos nuestros medios

¹⁹ [Projeto de Lei N.º 6.038](#).

²⁰ Proyectos de ley 643/XIII, 552/XIII, 644/XIII, 1085/XIII e 1086/XIII.

de trabajo? ¿No es la empresa la que tiene que proporcionar las herramientas de trabajo para la realización del trabajo? La respuesta es sí. Actualmente, en la urgencia del trabajo en teletrabajo de un día para otro no hay acuerdo y regulación con los empleados en este sentido. No se puede exigir a los trabajadores que utilicen su propio ordenador, línea de Internet y teléfono para trabajar, sobre todo porque esto a menudo es insuficiente para su uso durante un día completo de trabajo, especialmente si consideran que más de un trabajador está en la misma residencia trabajando en este esquema.

Sin embargo, obligar al trabajador a asumir los riesgos de la empresa, pagando los medios esenciales para la prestación de un servicio remoto que es a través del uso de las tecnologías de la información y la red de Internet viola diversos derechos del trabajador.

Es el empresario quien debe proporcionar una línea de red de Internet compatible con la necesidad del servicio, asumir los costes del teléfono y hasta que se nos regula cómo se reembolsarán los gastos con electricidad.

En España, los arts. 11 y 12 del [RD-L 28/2020](#) aseguran que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad y deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Aún así, la mayoría de los trabajadores no tienen un lugar de trabajo adecuado en su residencia, teniendo que adaptarse para trabajar en mesas de comedor, sofás, sillas sin ergonomía, etc., lo que sin duda a corto y medio plazo aumentará los efectos negativos sobre la salud del trabajador, así como afectará impactadamente a su producción.

6. La negociación colectiva como una forma de prevención de los riesgos y la eficacia del teletrabajo como nueva normalidad

Debería prestarse más atención por parte de los sindicatos para la renovación del tema.

Una vez establecido el propósito de la Ley, los medios de aplicación se producirán sin duda a través de la negociación colectiva o el acuerdo entre las partes involucradas.

Así pues, la negociación debe establecer el alcance, tanto objetivo como subjetivo, así como sus límites y medidas concretas de acción, tanto preventivamente mediante el establecimiento de políticas para prevenir

riesgos laborales, como directamente, calificando como enfermedades profesionales, patologías resultantes del uso indebido y abuso de dispositivos tecnológicos.

A pesar de la falta de regulación expresa en muchos países y en España antes de septiembre/2020 de la prevención de riesgos y de una mayor previsión de la modalidad de trabajo, las empresas privadas comienzan a dar los primeros pasos hacia la eficacia de garantizar este derecho a través de la negociación colectiva.

Debe reconocerse que la aplicación y gestión concretas de este derecho no entrañan algunos problemas.

Desde un punto de vista teórico, hay muchas soluciones posibles y muy sencillas para garantizar el tiempo de trabajo y no funcionar, como el apagado inmediato de dispositivos como computadoras, teléfonos inteligentes y tabletas al final de la jornada laboral.

Echemos un vistazo a algunas iniciativas de empresas que ya prevén el derecho a la desconexión a través de convenios colectivos de una manera exitosa.

En Francia, la empresa Orange, mantiene un acuerdo con los empleados para no utilizar el correo electrónico fuera del horario laboral. En 2016, Michelin también en Francia implementó una herramienta para enviar avisos a los trabajadores que realizaron más de cinco conexiones con la empresa fuera del horario laboral para advertirles de la necesidad de desconexión.

También existe el sistema ya llamado “correo de vacaciones”, vigente en la empresa Mercedes Benz, a través del cual, los correos electrónicos enviados a los trabajadores de vacaciones se redirigen automáticamente a otros contactos disponibles dentro de la empresa, impidiéndoles llegar a sus destinatarios durante su período de vacaciones.

Entre las iniciativas más recientes en España, mencionamos el Convenio Colectivo mencionado anteriormente por la empresa Vueling Airlines²¹ que estipula, en su disposición adicional n. 10.a, la exclusión de la obligación de revisar el correo durante periodos vacacionales, enfermedades, licencias y días libres.

Las demás iniciativas mencionadas en relación con Banco Santander se produjeron el 20 de junio de 2018, en las que el Banco y los sindicatos llegaron a un acuerdo²² para la aprobación de las condiciones de trabajo de los empleados, estableciendo medidas para que los trabajadores puedan

²¹ *Vid.* la [Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA.](#)

²² *Vid.* la [Resolución de 22 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Santander.](#)

desconectarse fuera del horario laboral. Esto significa que los trabajadores no están obligados a responder llamadas, mensajes o correos electrónicos relacionados con el trabajo fuera de sus horas.

Dicho acuerdo también establece que, con el fin de facilitar el derecho a la desconexión digital, así como evitar la fatiga, se reconoce el derecho de los empleados a no responder a correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, o durante el tiempo de descanso, y sólo puede cambiarse en situaciones excepcionales.

Del mismo modo, el [acuerdo BBVA](#) de fecha 25 de septiembre de 2019 sobre la inscripción de horas y desconexión digital establece que con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, los trabajadores tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, cualesquiera que sean los medios utilizados.

Es de gran importancia e importancia la celebración de convenios colectivos para las garantías del derecho a la desconexión. Tanto es así que en los países que aún no contemplan esta disposición en su legislación, ya utilizan la negociación colectiva para esta garantía, antes del retraso legislativo.

Es el caso del informe anual del Centro de Relações Laborais de Portugal sobre la evolución de la contratación colectiva en 2018²³, la garantía del derecho del trabajador a reservar su vida privada, diseñado respetando la separación entre el tiempo de trabajo y los tiempos no laborables, generalmente llamado el derecho a la desconexión, está consagrado en dos convenios.

El informe muestra que uno de los casos se refiere a los acuerdos firmados entre el Banco de Portugal y la Unión Nacional de Personal Técnico y Bancario y la Federación del Sector Financiero. En los dos convenios paralelos del Banco de Portugal, que entraron en vigor en 2019, existe una garantía de una prohibición del empresario que exige que el trabajador permanezca conectado durante sus períodos de descanso.

Queda claro que la negociación colectiva, como institución de autocomunicación de las partes de la relación laboral, puede articular los mecanismos adecuados para que los nuevos procesos de producción puedan avanzar sin perjudicar desproporcionadamente al trabajador.

En tales circunstancias, se entiende que la negociación colectiva tiende a ser un instrumento fundamental para la eficacia de la garantía del derecho al teletrabajo decente.

En este sentido, los convenios a los que las partes en las relaciones pueden

²³ CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS, [Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2018](#), 2019.

alcanzar este efecto a través de convenios colectivos y otros convenios colectivos hacen de la negociación colectiva el medio adecuado para proteger estas nuevas realidades.

Del mismo modo, también en el ámbito de la protección de los derechos fundamentales, es necesario insistir en las medidas de protección de estos derechos en los nuevos escenarios productivos que tienen que ver con la economía colaborativa y los nuevos modelos de negocio basados en ella, ya que la falta de presencia del trabajador en un lugar de trabajo habitual hace que el control empresarial se haga de forma remota y con medios tecnológicos de vigilancia mucho más sofisticados.

La protección inmediata de los derechos de los trabajadores es esencial. Por lo tanto, esta protección puede abordarse mediante negociaciones colectivas, además de la que actualmente prevé la ley, ya que es deficitaria.

7. Conclusión

El derecho al trabajo y al derecho procesal tal como lo conocemos hasta principios de 2020 ha cambiado. El papel de todos los operadores de derecho laboral debe acompañar la nueva realidad.

El régimen de trabajo en el teletrabajo es actualmente la modalidad de trabajo que mejor responde a las nuevas tendencias del derecho laboral. Esto se debe a que, con las nuevas tecnologías y las nuevas posibilidades de descentralización, hay un mayor espacio para relaciones de trabajo menos rígidas y subordinadas, y más colaborativas, dentro de una perspectiva de mando lineal y no vertical.

Todas estas reflexiones apuntan al hecho de que el trabajo a distancia responde bien a las nuevas tendencias en el derecho laboral. Por lo tanto, la crisis actual puede tener como posible legado el aumento de este tipo de trabajo por parte de las empresas a mayor escala, no sólo porque se revela como una fuerte medida de afrontamiento en contextos de calamidad, sino porque presenta numerosas ventajas, que se pueden explorar en tiempos de normalidad.

Un filtro ético relevante impregnará el escenario que surgirá de la crisis a la que se enfrenta.

Una de las posibles alternativas para equilibrar el gran cambio y asegurar la adaptación de ambas partes de la relación laboral, es el trabajo en teletrabajo en un régimen de alternancia entre trabajo remoto y presencial en los días de la semana.

Por lo tanto, el teletrabajo se utilizaría como la nueva normal alternativa. Esto ofrece menos problemas porque esta conexión con

el puesto de trabajo hace que la organización de trabajo sea menos disruptiva.

A partir de esta lógica y en vista del contexto actual, marcado por el estado de calamidad resultante de la pandemia de nuevo Coronavirus, se pensaron algunas posibles lecciones que se pueden extraer de este difícil momento.

Así es como llegamos al futuro. Futuro que la legislación laboral debe adaptar. La legislación laboral tendrá que hacer frente a situaciones que se han producido en el pasado y a las nuevas situaciones que se producirán.

Se concluye que una nueva normalidad en las relaciones laborales está a punto de llegar a través de la modalidad de teletrabajo, y como se ha dicho, debe ir acompañada de una fuerte regulación y protección al trabajador, para que no se olviden los derechos laborales conquistados a lo largo del tiempo.

La tecnología en derecho no debe impedirse, pero es necesario regular las nuevas condiciones de trabajo para que no dañen al trabajador. Si el derecho laboral no acompaña a las nuevas formas de trabajo, ¿cuál es su función? No se cumpliría y, por lo tanto, es necesario un amplio debate para dar lugar a nuevas reglamentaciones²⁴.

Este artículo buscaba hacer reflexionar sobre los aspectos del desarrollo tecnológico en el tiempo de trabajo y descanso, así como las lagunas en la legislación vigente, llamando la atención sobre problemas nuevos y urgentes que necesitan una mayor atención por parte de los operadores de la ley.

La tecnología demuestra dos grandes líneas de potencial, una en el sentido de crear nuevas profesiones, nuevos puestos de trabajo y relaciones laborales, la posibilidad de desarrollar diferentes habilidades para los trabajadores, sin embargo, por otro lado el escenario es también la incertidumbre sobre el futuro del trabajo y sus posibles efectos negativos en toda la estructura social y el sistema de protección del trabajo. Por lo tanto, es necesaria la necesidad de un uso ético de las tecnologías.

Nos enfrentamos a un tema controvertido, que necesita una mayor reflexión crítica, y la negociación colectiva es extremadamente importante para garantizar la eficacia de este derecho.

El desarrollo tecnológico debe orientarse para facilitar y dar consuelo a quienes se benefician de él, y esto incluye a los trabajadores, y debe utilizarse de manera responsable, con los abusos existentes frenados por la ley.

²⁴ T. CORRÊA GOMES CARDIM, *Direito à Desconexão: um Novo Direito Fundamental do Trabalhador*, en F. DA SILVA VEIGA, R. MIRANDA GONÇALVES (dirs.), *Direitos Fundamentais e Inovações no Direito*, IberoJur, 2020, p. 150.

8. Bibliografia

DE ALMEIDA A.E., SOUTO SEVERO V., *Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho*, LTr, 2016

MONTEIRO DE BARROS A., *Curso de Direito do Trabalho*, LTr, 2016

CORRÊA GOMES CARDIM T., *Direito à Desconexão: um Novo Direito Fundamental do Trabalhador*, en F. DA SILVA VEIGA, R. MIRANDA GONÇALVES (dirs.), [Direitos Fundamentais e Inovações no Direito](#), IberoJur, 2020

CEDROLA SPREMOLLA G., [El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2017, n. 1, pp. 8-37

MONTEIRO FERNANDES A., *Direito do Trabalho*, Almedina, 2019

TEIXEIRA LEAL P.S., *Dano Normativo ou de conduta pela violação de normas de proteção*, en N. ROSENVALD, M. MILAGRES (coords.). *Responsabilidade Civil. Novas Tendências*, Foco, 2017

LEAL AMADO J., *Contrato de Trabalho. Noções Básicas*, Almedina, 2016

LIBERAL FERNANDES F., *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação*, en *Questões Laborais*, 2018, n. 50, pp. 7-17

TELES DE MENEZES LEITÃO L.M., *Direito do Trabalho*, Almedina, 2012

MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M., [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](#), Joint ILO-Eurofound Research Report, 2017

NAHMAS MELO S., DE ALMEIDA LEITE RODRIGUES K.R., *Direito à Desconexão do Trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*, LTr, 2018

MORGADO P., *Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI*, en M.M. ROXO (coord.), *Trabalho sem Fronteiras? O Papel da Regulação*, Almedina, 2016

FIGUEIREDO OLIVEIRA M., [Do direito à desconexão no contrato de trabalho](#), Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, Mestrado Científico em Direito, Especialidade em Direito do Trabalho, 2018

QUINTANILLA NAVARRO R.Y., *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2017, n. 133, pp. 343-368

GOMES REDINHA M.R., *Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões*, en A. MOREIRA (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias*, Almedina, 2002

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L., PÉREZ DEL PRADO D., [*Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*](#), Fundación para el diálogo, 2017

SCHWAB K., *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*, Edipro, 2018

VÁLIO M.R.B., *Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador*, LTr, 2018

VALLECILLO GÁMEZ M.R., [*El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2020, n. 1](#), pp. 210-238

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS, [*Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2018*](#), 2019

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo