

El derecho a la desconexión digital, bajo el foco de la Inspección por el teletrabajo

Aumentan las denuncias por esta infracción, multada con hasta 6.250 euros

ANA BALSEIRO
MADRID / LA VOZ

Teletrabajar, sí, pero sin renunciar a ningún derecho, incluyendo el de la desconexión digital. Para vigilar que se cumpla, y que los empleados a los que la eclosión de la pandemia ha obligado a desarrollar su labor en remoto no vean invadido su tiempo más allá de los límites de la jornada laboral, la Inspección de Trabajo está intensificando el control. Y es que, como indican fuentes del Ministerio de Trabajo, una de sus «prioridades es velar por el respeto a la normativa en materia de tiempo de trabajo, por ser este un elemento esencial de la relación laboral».

Así, desde marzo, cuando comenzó la emergencia sanitaria, la Inspección ha llevado a cabo casi 8.000 actuaciones en materia de control de tiempo de trabajo (7.862 concretamente) y 868 en relación con horas extraordinarias, que engloban —precisa el departamento de Yolanda Díaz— tanto la actividad presencial como a distancia, por lo que incluyen «la vigilancia y control» de la desconexión digital.

Casi 2.000 infracciones

El resultado de la actividad inspectora ha sido la detección de casi dos millares de infracciones (1.916), para las que se han propuesto sanciones por un importe total de 2,3 millones de euros.

Porque interferir en la conciliación de la vida personal del trabajador —por ejemplo, enviando correos electrónicos fuera de la jornada laboral— puede salir caro. El derecho a la desconexión digital, reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, está expresamente regulado desde el 2018 en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Ga-



Un trabajador consulta sus dispositivos de trabajo desde la cama. EDUARDO PARRA EUROPA PRESS

rantía de los Derechos Digitales —la ley del trabajo a distancia, que entró en vigor este martes, no lo ha clarificado más que la norma de hace dos años, calcando su artículo 88— y las multas a las que las empresas se enfrentan por vulnerarlo oscilan entre los 626 y los 6.250 euros.

El riesgo del «mail» sin horario

Prosegur Alarmas Tarragona es una de esas compañías a las que ya se les ha abierto acta de infracción por vulnerar el derecho de sus 19 empleados a la referida desconexión una vez concluida su jornada. Tras denunciar los sindicatos el envío reiterado de correos electrónicos a la plantilla fuera de horario de trabajo, la Inspección lo investigó y lo consideró «acoso» y, por tanto, una infracción tipificada como muy grave.

Entonces, ¿se puede sancionar a una empresa por enviar correos electrónicos a los empleados fuera de su horario laboral? Sí y no. «El mero hecho

de enviar correos fuera de la jornada de trabajo no constituye en principio una infracción laboral, salvo que ese envío sea masivo o continuo y pudiera entenderse que realmente se está coaccionando al trabajador para responder», explica Estela Martín Estebaranz, abogada del despacho Sincro Global Outsourcing. Esta experta señala el «gran problema» que puede hacer que las compañías sean sancionadas: la mayoría de ellas incumplen la obligación de elaborar y negociar un protocolo de desconexión, tal y como establece la Ley Orgánica de Protección de Datos aprobada en el 2018.

Su artículo 88 dispone expresamente que «el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a empleados, incluidos los 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». La ex-

perta subraya que «si dicho protocolo establece con claridad que los empleados no tienen obligación de responder mails o llamadas fuera de su horario, no debería existir ningún problema». Ni riesgo de sanción.

La clave es el protocolo interno

Porque la ley no impide la comunicación con la plantilla fuera de su jornada —una situación habitual que requiere flexibilidad es la de corporaciones con equipos en diferentes países y husos horarios—, «lo que tiene que quedar claro es que los trabajadores no están obligados a responder».

La abogada confirma que la mayoría de las empresas incumplen esta obligación de disponer de un protocolo de desconexión, por lo que advierte de la oleada de sanciones que la Inspección de Trabajo puede imponer a partir de ahora, habida cuenta del crecimiento exponencial del trabajo a distancia y de la mayor vigilancia a la que se le está comenzando a someter.

El Senado pide equiparar la viudedad de las parejas de hecho y de los matrimonios

REDACCIÓN / LA VOZ

La Comisión de Trabajo del Senado instó ayer al Gobierno a revisar las condiciones de acceso a la pensión de viudedad en el caso de las parejas de hecho, para equiparar sus requisitos a los que se exigen en los matrimonios. La moción, presentada por el PSOE, fue aprobada con el voto a favor de todos los grupos salvo Vox, que se abstuvo.

La iniciativa recuerda que, en el caso de las uniones de hecho, cuando uno de los miembros de la pareja fallece al otro «se les exigen diferentes requisitos en el acceso a la percepción de la pensión de viudedad» respecto a los que están casados. Una situación que, advierten, «puede provocar una gran desprotección y, en consecuencia, penalizar las rentas del hogar familiar».

Y es que en las parejas de hecho el acceso a la pensión de viudedad está supeditado a la situación económica de ambos convivientes en el momento en que uno de ellos muere. Si la declaración de la renta del año anterior muestra que el superviviente tuvo más ingresos que el fallecido, se le deniega la prestación, aunque la diferencia sea de solo un céntimo o sea una circunstancia temporal, sin posibilidad de que la decisión sea revisada.

«Lo verdaderamente discriminatorio es que a las parejas de hecho se le deniega la pensión de por vida por el hecho de tener mayores ingresos del sobreviviente que el fallecido, aunque sea solo un euro, castigando a esta persona y mermando la economía familiar e, indirectamente, penalizando a los posibles hijos menores», argumentó el senador socialista Alfonso Muñoz.

El Gobierno anuncia una caída en la oferta de empleo público

G. L. REDACCIÓN / LA VOZ

El Gobierno prepara un tizeretazo en la oferta de empleo público de este año. El Ministerio de Función Pública presentó ayer a los sindicatos una propuesta que reduciría en un 37,6 % el número de plazas respecto a la última convocatoria, según informó la central de funcionarios CSIF, que denuncia que este recorte pondría en peligro la «viabilidad» de la Administración y supondría un riesgo de «colapso» en organismos como el Servicio Público de Empleo o la Se-

guridad Social, que llevan meses sobrecargados por la tramitación de prestaciones para los afectados por la crisis.

En concreto, el sindicato detalla que la propuesta gubernamental incluye 7.066 plazas de acceso libre y otras 6.247 de promoción interna, cifras sustancialmente inferiores a las 11.338 y 8.350 aprobadas el año pasado.

La intención del Ejecutivo es aprobar el decreto que regulará la oferta de empleo público antes de fin de mes, ante el retraso de esta (normalmente, se aprueba

antes del parón vacacional). Pese a las prisas, los negociadores del ministerio volverán a reunirse con los sindicatos el próximo lunes para seguir con el diálogo.

De momento, el CSIF califica la oferta planteada por el Gobierno de «insuficiente». Y advierte que las plazas convocadas no cubren el 100 % de la tasa de reposición, ya que son 988 menos que las bajas producidas por fallecimientos y jubilaciones en los últimos meses, por lo que se estaría destruyendo empleo.

Por este motivo, la central ase-

gura que, con estas cifras, se pone en peligro la «viabilidad» de la Administración central, que ha perdido en los últimos diez años (entre enero del 2010 y el mismo mes de este ejercicio) 43.477 plazas (un 18 % de la plantilla), lo que supone la destrucción de doce empleos al día.

«La Administración pública se está desangrando», alerta CSIF, que añade que hay casi otro 20 % de la plantilla que tiene más de 60 años y, por tanto, está a las puertas de la jubilación.

En esa misma línea apuntaron

en los últimos días desde UGT, que atribuye la «demolición» de la Administración a que no se han cubierto las plazas de los empleados que se han ido jubilando, a que se ha prescindido de funcionarios interinos y a la externalización de numerosos servicios a la empresa privada.

Ante esa situación crítica, el sindicato reclama un «plan de ordenación de recursos humanos a diez años» y que se aceleren las convocatorias de plazas de las últimas dos ofertas de empleo.