

NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

23 de septiembre de 2020. El Boletín Oficial del Estado publica hoy el RDL 28/2020 regulador del trabajo a distancia, en el que además de la regulación concreta de esta materia establece entre otras cuestiones, la prórroga hasta el 21 de enero de 2021 del plan MECUIDA fijado en el RDL 8/2020, para atender a las situaciones familiares derivadas del impacto de la crisis sanitarias fruto del COVID-19.

La nueva regulación no afecta a las situaciones de teletrabajo derivadas del COVID-19, que no se ven modificadas como consecuencia de lo establecido en la Ley, afectando única y exclusivamente la nueva normativa a la dotación de los medios, herramientas para la realización de teletrabajo, así como el establecimiento de la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta fórmula, haciéndose una remisión a la negociación colectiva.

Se considera trabajo a distancia aquel que se realiza en esta modalidad en un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses, definiéndose dentro del trabajo a distancia el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos.

La nueva normativa relativa al trabajo a distancia entrara en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, esto es el **13 de octubre de 2020**. En los acuerdos de teletrabajo preexistentes a la entrada en vigor de la norma se establece un plazo de tres meses, esto es, hasta el **13 de enero de 2021**.

En el caso de que la regulación del trabajo a distancia esté establecida mediante acuerdos colectivos o convenio colectivo, **se establece el plazo de un año, que puede prorrogarse hasta tres**, para adaptar tal regulación a la nueva normativa.

En ningún caso la adaptación a la nueva normativa puede suponer la compensación y absorción de derechos que estuvieran establecidos.

A continuación detallamos los aspectos más importantes en la nueva normativa sobre trabajo a distancia:

1. EXCLUSIONES Y LIMITACIONES.

El trabajo a distancia no podrá realizarse en los contratos efectuados con menores de edad.

En los contratos de prácticas, formación y aprendizaje, habrá que garantizar como mínimo la prestación de servicios de carácter presencial en un 50%.

2. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Se establece que las condiciones de los trabajadores a distancia tienen que ser iguales a las de los trabajadores presenciales, y que debe tenerse en cuenta a las personas teletrabajadoras a la hora de la regulación de los planes de igualdad tanto en el diagnóstico, implementación, aplicación y evaluación de las medidas.

3. VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA.

El trabajo a distancia tendrá en todo caso carácter voluntario, no podrá ser implantado por vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores mediante modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La negativa del trabajador a aceptar el trabajo a distancia o su falta de adaptación al mismo, en ningún caso podrán ser consideradas como causas justificativas de la extinción del contrato de trabajo.

La realización del trabajo a distancia desde una modalidad presencial será reversible tanto para la empresa o para el trabajador, en los términos que se fijen, bien en el acuerdo o mediante la negociación colectiva. Esta reversibilidad no se da en aquellos supuestos en los que el trabajador haya sido contratado inicialmente en la modalidad de trabajo a distancia.

Los trabajadores a distancia tendrán derecho preferente a ocupar vacantes que se produzcan en puestos de trabajo presenciales y viceversa, estableciéndose en el convenio colectivo los mecanismos para ello.

4. ACUERDO REGULADOR.

El acuerdo debe realizarse por escrito, siendo preciso trasladar copia a la representación de los trabajadores así como a la oficina de empleo.

El acuerdo de trabajo a distancia debe tener un contenido mínimo obligatorio que debe cubrir los siguientes aspectos:

- A. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- B. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y el momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- C. Horario de trabajo de la persona trabajadora y, dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- D. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- E. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- F. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- G. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- H. Medios de control empresarial de la actividad.
- I. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- J. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- K. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- L. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

5. CARRERA PROFESIONAL.

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a la promoción profesional y a la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.

Se establece el derecho a acceder al trabajo a distancia, si esta fórmula estuviera establecida en la empresa, cuando se cursen con regularidad estudios para obtención de un título académico o profesional.

6. DOTACIÓN DE MEDIOS Y COMPENSACIÓN DE GASTOS.

La empresa deberá dotar de los medios necesarios para la realización del trabajo a distancia y compensar los gastos que se deriven del trabajo a distancia, no pudiendo asumirse por el trabajador ningún gasto relacionado con equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad laboral a distancia.

7. HORARIO DE TRABAJO.

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a flexibilidad horaria en los términos que se establezcan en el acuerdo de la negociación colectiva, y habrá de establecerse un sistema de registro horario adecuado.

8. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Deberá realizarse una evaluación de riesgos y planificación preventiva de la actividad y, cuando sea necesaria la visita al domicilio del trabajador, deberá emitirse por quien tenga las competencias en materia preventiva un informe que justifique dicho extremo, entregándose a la persona trabajadora y a los delegados de prevención. En cualquier caso se requeriría el permiso de la persona trabajadora y, en caso de negativa de este, podrá efectuarse la evaluación en base la información que facilite el trabajador.

9. DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES.

El trabajador tiene derecho a la intimidad y a la protección de datos. En ningún caso podrá exigirse al trabajador que instale programas o aplicaciones en dispositivos de su propiedad o el uso de dispositivos propios para el desarrollo del trabajo a distancia, y se establece el derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia.

En este punto resulta necesario resaltar que la norma va más allá de la concreta regulación del trabajo a distancia, y establece la necesidad de elaborar una política interna, previa audiencia a la representación de los trabajadores, dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los directivos, en la que se habrá de definir las modalidades, el ejercicio del derecho a la desconexión digital y la sensibilización sobre el uso de los medios tecnológicos con el objeto de evitar situaciones de fatiga informática.

10. DERECHOS COLECTIVOS.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos de representación que los presenciales, y se establece la obligación de la empresa de suministrar a la representación unitaria y sindical los elementos precisos para el desarrollo de la actividad representativa, entre ellos el acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas y la implantación del tablón virtual, cuando ello sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

11. FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL.

Los trabajadores que presten sus servicios a distancia deberán cumplir con las instrucciones de la empresa en relación a la protección de datos y seguridad de la información, así como con las instrucciones de uso y conservación de los medios informáticos que le sean facilitadas por la empresa, pudiendo esta adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control siempre con la consideración debida a la dignidad de la persona trabajadora.

. . .

Si desea más información puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área de Derecho Laboral de BROSETA (laboral@broseta.com; 91 432 31 44).



Madrid. Goya, 29. T. +34 914 323 144; **Valencia.** Pascual y Genís, 5. T. +34 963 921 006;
Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. T. +351 300 509 035; **Zúrich.** Schiffflände, 22. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**



Aviso legal. Esta publicación tiene carácter meramente informativo. La misma no pretende crear ni implica una relación abogado / cliente.
© BROSETA 2020. Todos los derechos reservados. Si no desea recibir información de BROSETA, por favor, envíe un correo a marimar.lopez@broseta.com, indicando en el asunto BAJA INFO BROSETA.