

NUEVA REGULACION DEL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia queda regulado en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, y entrará en vigor, en relación a lo referente al trabajo a distancia **a los 20 días de su publicación** en el «BOE» del 23 de septiembre de 2020.

El objetivo de este RDL es "proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva propia que dé respuesta a las diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras". Esta norma es, además fruto de la concertación social que ha culminado en el Acuerdo de Trabajo a Distancia.

1.- Definición de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Esto es, cuando se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

2.- Limitaciones en el trabajo a distancia

Se establecen limitaciones al trabajo a distancia en los contratos celebrados con menores y en los contratos formativos (contrato de prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje) ya que en estos casos sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia si se garantiza, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presenciales en la empresa.

3.- Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. En este sentido:

- No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales. (retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación, promoción...).
- Tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial (particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, resultados de la empresa o características del puesto de trabajo).
- No podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, por dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora.
- Tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del ET.

Para ello, las empresas:

- Deben evitar cualquier discriminación de las citadas personas trabajadoras.
- Deben tener en cuenta a las personas trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.
- Deben tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.
- Deben tener en cuenta las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de trabajo en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.

4.- Voluntariedad del trabajo a distancia

- El trabajo a distancia es voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia.
- La decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de la reversibilidad podrá ejercitarse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

Dicho carácter voluntario y reversible supone que:

- El trabajo a distancia no puede imponerse en aplicación del artículo 41 del ET, sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que puedan reconocer las leyes o la negociación colectiva.
- No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo:
 - La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia:
 - El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y
 - Las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.

5.- El acuerdo del trabajo a distancia

5.1.- Obligaciones formales del acuerdo:

- a) Deberá realizarse por escrito.
- b) Podrá incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso debe formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.
- c) La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia y de sus actualizaciones. Esta copia se entregará a la RLT, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización. La RLT la firmará a efectos de acreditar la recepción.
 - Quedarán excluidos de dicha copia aquellos datos que, pudiera afectar a la intimidad personal.
 - El tratamiento de la información facilitada estará sometido a la normativa aplicable en materia de protección de datos.
- d) Dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista RLT también deberá formalizarse copia y remitirse a la oficina de empleo.

5.2.- Contenido del acuerdo:

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos consumibles, 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 prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y 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 en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- 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.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial.
- 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 RLT, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la RLT, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

5.3. -Modificación del acuerdo:

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Dicho acuerdo de modificación:

- Se formalizará por escrito
- Con carácter previo a su aplicación.
- Será puesto en conocimiento de la RLT.

5.4.- Ordenación de prioridades:

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

La empresa informará a estas personas y a la RLT de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

6.- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer:

- Los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, preferencias vinculadas a circunstancias tales como: formación, promoción y estabilidad en el empleo de personas con discapacidad o con riesgos específicos, concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares...

- Estos mecanismos deberán evitar la perpetuación de roles

7.- Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos.

La empresa dotará a las personas que trabajan a distancia de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de su actividad, así como del mantenimiento:

- Los costes derivados del desarrollo del trabajo a distancia deberán ser sufragados o compensados por la empresa, y no podrán 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.

- Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

- El mecanismo para la determinación, compensación o abono de estos gastos podrá establecerse en los convenios o acuerdos colectivos.

7.- Tiempo de trabajo y registro de jornada en el trabajo a distancia.

De conformidad con lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

El sistema de registro horario, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona que trabaja a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y deberá incluir entre otros, el inicio y finalización de la jornada

8.- Derecho a la prevención de riesgos laborales

Tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva específica del trabajo a distancia deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, especial atención en: factores psicosociales, ergonómicos, organizativos, distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios.
- La empresa deberá obtener información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Si para ello debe realizarse una visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva:
 - Deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.
 - Dicha visita requerirá el permiso de la persona trabajadora.
 - De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

9.- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados:

- La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Las empresas deben establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad. En su elaboración deberá participar la RLT.

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición.

10.- Derecho a la desconexión digital.

El deber empresarial de 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.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

La empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidos los puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las tecnologías que evite el riesgo de fatiga informática.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia

11.- Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Las personas que desarrollan su trabajo a distancia,

- Deberán cumplir las instrucciones establecidas en la empresa, previa participación de la RLT, en el marco de la legislación sobre protección de datos.

- Deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a la RLT.

- Deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

Por su parte, la empresa, podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

12.- El trabajo a distancia en la negociación colectiva (convenios colectivos):

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer:

- La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.
- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.
- La duración máxima del trabajo a distancia.
- Una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
- Un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.
- Un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad.
- Las posibles circunstancias extraordinarias del derecho a la desconexión y otros aspectos o cuestiones que se considere necesario regular.

13.- Acuerdos de trabajo a distancia anteriores a este Real Decreto-Ley:

13.1.- Acuerdos de trabajo a distancia regulados por acuerdos o convenios colectivos.

Como norma general, este real decreto-ley será aplicable a las relaciones de trabajo a distancia vigentes y reguladas por acuerdos o convenios colectivos, con anterioridad a su publicación, a partir del momento en el que dichos acuerdos previos pierdan su vigencia:

- Si los citados acuerdos no prevén un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación una vez transcurrido 1 año desde su publicación en el BOE, esto es a partir del 22 de septiembre de 2021, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.
- El acuerdo de trabajo a distancia regulado en este RD-ley deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde que el presente RD-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.
- La aplicación de este RD-ley no podrá suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia.

13.2.- Acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual.

Las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos, deberán efectuarse en el plazo de 3 meses desde que el presente RD-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

13.3.- Acuerdos de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada del COVID-19.

No resulta de aplicación este RD Ley, al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del RD-ley 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras éstas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Aunque las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como del mantenimiento de los mismos.

La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Dentro de este Real Decreto Ley también se establece la **Prórroga del Plan MECUIDA hasta el 31 de enero de 2021.**

El citado PLAN MECUIDA regula la posibilidad de que las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado por Covid 19 respecto del cónyuge/pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el 2º grado tendrán derecho a solicitar la **adaptación de su jornada y/o la reducción de la misma.**

Departamento Laboral - **FISKALAN**