

Las 10 claves de la regulación del trabajo a distancia

(Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre)

1	NO ES LO MISMO TRABAJO A DISTANCIA QUE TELETRABAJO (Art. 2) <p>El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por esta) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular; por su parte, el teletrabajo es el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.</p> <p>De esa definición del trabajo a distancia se desprende que el teletrabajo puede combinarse con la presencialidad.</p>
2	PORCENTAJE MÍNIMO DE LA JORNADA A DISTANCIA PARA FIRMAR EL ACUERDO (Art. 1 y 3) <p>La prestación de trabajo a distancia que conduce necesariamente a firmar un acuerdo de teletrabajo es, como mínimo, del 30% en un periodo de referencia de tres meses (es decir, dos días a la semana), o en su caso el porcentaje proporcional equivalente teniendo en cuenta la duración del contrato.</p> <p>En cuanto a los contratos con menores, y a los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, el acuerdo de trabajo deberá garantizar como mínimo un 50% de prestación de servicios presencial (esto no afectará al posible desarrollo telemático de la formación teórica asociada a los contratos formativos).</p>
3	NATURALEZA CONVENCIONAL, CONTENIDO MÍNIMO Y POSIBLES MODIFICACIONES DEL ACUERDO (Art. 5 a 8) <p>La prestación del trabajo a distancia es voluntaria para la persona trabajadora y para la empleadora, y requerirá la firma de un acuerdo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.</p> <p>La empresa debe entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos esos acuerdos y sus actualizaciones.</p> <p>Estos acuerdos deberán realizarse por escrito e incluirán, como contenido mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none">- El inventario de los medios, equipos y herramientas que exige esta modalidad.- La enumeración de los gastos generados al trabajador, y la forma de cuantificación de la compensación a cargo de la empresa.- El horario de trabajo y las reglas de disponibilidad.- El porcentaje y la distribución, en su caso, entre trabajo presencial y a distancia.- El centro de trabajo de la empresa a la que el trabajador se adscribe y donde, en su caso, realizará la parte presencial.

3	<ul style="list-style-type: none">- El lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador.- La duración del plazo de preaviso en caso de reversibilidad.- Los medios de control empresarial de la actividad.- El procedimiento a seguir si surgen dificultades técnicas.- Instrucciones dictadas por la empresa (con la participación de la representación legal de los trabajadores) en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.- La duración del acuerdo de trabajo a distancia. <p>Cualquier modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia (incluido el porcentaje de presencialidad) debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador.</p>
4	<p>IMPROCEDENCIA DE LA MEDIDA DE DESPIDO O DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>(Art. 5.2)</p> <p>No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo la negativa del trabajador a desempeñar su actividad a distancia, el ejercicio de la reversibilidad (volver a la modalidad laboral presencial a la que se acogía anteriormente) y las dificultades para prestar la actividad a distancia exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya el trabajo a distancia.</p>
5	<p>PRIORIDAD EN LA VUELTA AL TRABAJO PRESENCIAL</p> <p>(Art. 8.2)</p> <p>Las personas que trabajen a distancia desde el inicio de la relación laboral y a jornada completa tendrán prioridad para ocupar puestos que se realizan total o parcialmente de manera presencial, por lo que la empresa deberá informar de las vacantes disponibles, tanto a aquellas personas como a la representación legal de los trabajadores de los puestos vacantes presenciales.</p>
6	<p>GARANTÍA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR</p> <p>(Art. 9 a 19)</p> <p>Entre otros derechos, el trabajador que desarrolle su actividad a distancia tendrá derecho, con las mismas garantías que el resto de empleados, a:</p> <ul style="list-style-type: none">- La formación necesaria.- La promoción profesional.- La dotación suficiente y el mantenimiento por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.- El abono y compensación de gastos (no serán asumidos por el trabajador).

6

- La posibilidad de flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, y el derecho al registro horario adecuado.
- La prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo (con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos).
- El derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- La desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos y de comunicación empresarial y de trabajo durante el descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y otros límites y precauciones.
- Sus derechos de naturaleza colectiva.

7

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA: PUESTA A DISPOSICIÓN DE LOS MEDIOS NECESARIOS Y COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS

(Art. 11 y 12)

La empresa ha de proporcionar a los empleados los medios necesarios para el desarrollo de la actividad a distancia (dotación y mantenimiento). Es una cláusula más que debe regularse en el acuerdo de teletrabajo, que contemplará un inventario a tal efecto, que incluirá los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles. La empresa no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Asimismo, el empleador debe hacerse cargo de los gastos generados por el desarrollo del trabajo a distancia (equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad laboral); el mecanismo para la determinación y compensación de estos gastos podrá establecerse por convenio o acuerdo colectivo.

8

ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL POR PARTE DE LA EMPRESA

(Art. 20 a 22)

La empresa podrá adoptar las medidas de control del teletrabajador que estime oportunas, incluyendo el uso de medios telemáticos, siempre que no atenten contra su dignidad. También se valorará la capacidad real de los trabajadores con discapacidad, en su caso.

De contrario, se exige el cumplimiento por los trabajadores de las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información (acordadas previa participación de los representantes legales de aquellos), y de las condiciones e instrucciones de uso y conservación sobre los equipos o útiles informáticos.

9

RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

(Disp. fn. 2ª)

La norma incorpora un procedimiento judicial para tramitar reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia (nuevo art. 138 bis de la Ley reguladora de la jurisdicción social). Lo iniciará el trabajador en el plazo de 20 días desde la negativa o disconformidad de la empresa sobre su propuesta. El Juzgado podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El procedimiento es urgente y se le dará tramitación preferente, finalizando por sentencia, ante la que no cabrá recurso (salvo recurso de suplicación si se hubiera acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios).

10

ENTRADA EN VIGOR, RÉGIMEN TRANSITORIO Y EXCEPCIONES A LA APLICACIÓN DEL RDL

(Disp. fn. 14ª; Disp. trans. 1ª y 3ª; Disp. adic. 2ª)

El RDL entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE (salvo algunas disposiciones adicionales, que lo hicieron el mismo día de su publicación).

Es aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y reguladas, con anterioridad a la publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia; en caso de que dichos convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, la norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Por otra parte, cuando la implantación del teletrabajo sea una circunstancia excepcional promovida por la pandemia, no será de aplicación a la misma el RDL sino la normativa laboral ordinaria.

El RDL no resulta de aplicación a las Administraciones públicas, ni siquiera al personal laboral. La nueva normativa sobre teletrabajo en la función pública regulará estas situaciones.