



OCTUBRE 2020

LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA

Joaquin Puyal

Asociado Vialegis Abogados SLP

El pasado 13 de octubre de 2020 entró en vigor la ley que regula el teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).

El objetivo de dicho real decreto (en adelante, el "RD"), tal y como señala su exposición de motivos IV, es:

"(...) proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a 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 trabajadores, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento."

¿A quién afecta?

El RD será de aplicación a aquellas relaciones de trabajo ordinarias que se desarrollen a distancia con carácter regular. Por tanto, se excluyen las relaciones laborales especiales.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que 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.

Asimismo, se establecen una serie de limitaciones en el trabajo a distancia para los contratos celebrados con menores y en los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Notas:

- Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente por el art. 5 del RD 8/2020, de 17 de marzo, 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 (*lo que excluye de aplicación la nueva normativa regulada de trabajo a distancia*). En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de medios, herramientas, equipos necesarios (incluido el mantenimiento) y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
- Asimismo, el RD establece, en su Disposición Transitoria Primera que lleva como título "*Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley*", que su contenido será de aplicación a la relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. Si en los referidos convenios o acuerdos no se estableciera plazo de duración, el contenido del RD se aplicará una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE (23.09.2020), salvo que las partes firmantes de dichos convenios acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Acuerdo de trabajo a distancia.

La modalidad del trabajo a distancia tiene carácter voluntario y reversible para ambas partes y requerirá la firma de un acuerdo por escrito de trabajo a distancia con el siguiente contenido mínimo (Art. 7 del RD), sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos:

a) Inventario de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia incluidos consumibles y muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que deberá 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 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.

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 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.

La aplicación del RD no podrá tener como consecuencia 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, indicándose expresamente que dichas condiciones o derechos se estipularán en el acuerdo del art. 7 del RD.

El acuerdo de trabajo a distancia, ya sea de manera inicial o de forma sobrevenida, deberá formalizarse en el plazo de 3 meses a contar desde el día 13 de octubre de 2020.

Derechos de la persona trabajadora a distancia.

Son derechos del trabajador a distancia:

- 1.- La igualdad de derechos de formación y promoción profesional.
- 2.- La dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para su desarrollo de la actividad, el derecho al abono y compensación de gastos. Los convenios podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos.
- 3.- La flexibilización del horario de prestación de servicios establecido.
- 4.- El registro de horarios adecuado (en cumplimiento del art. 39.4 del ET).
- 5.- La prevención de riesgos laborales: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, que alcanzará únicamente a la zona habilitada para la prestación de servicios, siendo la empresa la que deberá obtener la información acerca de los riesgos a que está expuesta la persona que trabaja a distancia.
- 6.- Derecho a la intimidad, a la protección de datos (en cumplimiento de la LOPD) y a la desconexión digital.
- 7.- Derechos colectivos.

Control empresarial.

La empresa conservará las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información, y podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adaptación y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Modificaciones normativas.

Finalmente, en las disposiciones finales del RD, se modifican varios artículos de (i) la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (ii) Ley reguladora de la jurisdicción social, (iii) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras.

Los criterios recogidos en este documento son opiniones personales de carácter general y no pueden ser utilizados en ningún caso particular sin el debido asesoramiento legal.