

## **ALERTA INFORMATIVA: NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN RELACIÓN AL RDL 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE.**

La expansión de la pandemia generada por el COVID-19 y las necesarias medidas de contención han provocado, entre otras muchas novedades a nivel legislativo, que el Gobierno se haya visto obligado a regular el Trabajo a Distancia, el cual, hasta el día de hoy, se había caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica.

Por ello, en fecha 22 de septiembre los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre la regulación del Trabajo a Distancia, cuyo contenido se recoge bajo el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia** (en adelante, "RDL 28/2020"), publicado en el BOE el 23 de septiembre de 2020 y cuya entrada en vigor será el 13 de octubre de 2020.

A continuación, les resumimos el contenido del RDL 28/2020:

- **Diferencia entre "trabajo a distancia" y "teletrabajo"**

"Trabajo a distancia": forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta 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.

"Teletrabajo": aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

- **¿Qué porcentaje de trabajo ha de realizarse a distancia para considerar que existe trabajo a distancia?**

Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando se preste bajo esta modalidad, 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. Si no llega a este porcentaje, se le considerará trabajador presencial, por lo que trabajar esporádicamente en el domicilio o realizar un día a la semana en casa, no será considerado teletrabajo sino que formará parte de la flexibilidad laboral.

- **Formalización del acuerdo de trabajo a distancia entre el empleador y el trabajador**

El acuerdo de trabajo a distancia, se configura como un documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia.

Cualquier aspecto relativo al teletrabajo debe formalizarse siempre por escrito, ya sean las condiciones iniciales o cualquier modificación posterior y debe incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso con carácter previo a su aplicación.

- **Carácter voluntario y reversible de la prestación realizada a distancia**

El derecho a desarrollar trabajo a distancia por medio del acuerdo de trabajo a distancia tiene una naturaleza totalmente voluntaria y no podrá serle impuesta a la persona trabajadora por ninguna vía, ya sea para su puesta en marcha inicial, que requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, como para su posible modificación. Tampoco puede ser impuesto el teletrabajo como medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que puedan reconocer las leyes o la negociación colectiva.

Asimismo, la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador. El ejercicio de este derecho se regulará en la

negociación colectiva, o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia que suscriban empresa y empleador.

- **Limitación de los efectos negativos del teletrabajo**

No podrá ser causa de despido o de la modificación sustancial de las condiciones laborales, la negativa del trabajador a trabajar a distancia, que ejercite su derecho a la reversibilidad al trabajo presencial o las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad relacionadas en exclusiva con el cambio de la prestación presencial a otra a distancia.

- **Aspectos que debe incluir el acuerdo de trabajo a distancia**

Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos, el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia debe comprender las siguientes materias:

- ✓ Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y el periodo máximo para su renovación.
- ✓ Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la 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.
- ✓ Horario de trabajo del trabajador y reglas de disponibilidad.
- ✓ Porcentaje y distribución, en su caso, del trabajo a distancia y del trabajo de presencia.
- ✓ Centro de trabajo al que quedará adscrito el trabajador a distancia.
- ✓ Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo.
- ✓ Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- ✓ En su caso, medios de control empresarial de la actividad.
- ✓ Procedimiento a seguir en caso de que surjan dificultades técnicas.
- ✓ Instrucciones para la protección de datos y seguridad en la información específicamente aplicables, con participación de la representación de los trabajadores.
- ✓ Duración del acuerdo de la prestación de servicios a distancia.

- **Límites para el tiempo de trabajo a distancia**

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo será posible un acuerdo que garantice un mínimo de un 50% de trabajo presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica.

- **La empresa debe compensar los gastos por llevar a cabo el trabajo a distancia**

El desarrollo del trabajo a distancia debe ser compensado por la empresa y no podrá suponer para el trabajador la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Se hará un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios y se enumerarán los gastos, teniendo derecho el empleado a la dotación y mantenimiento adecuado por la empresa de todos ellos, dejando un espacio también para que la negociación colectiva pueda desarrollar los términos de esta obligación.

- **Protección de prevención de riesgos laborales**

Se reconoce el derecho a una adecuada protección de seguridad y salud en el trabajo para las personas que trabajan a distancia. Se deberán prever en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva los riesgos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios.

Cuando cumplir esta obligación implique una visita al lugar elegido para la prestación de servicios a distancia, deberá emitirse un informe escrito y requerirá el permiso del trabajador; si no se concede dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada del propio trabajador.

- **Regulación de medidas de vigilancia y control por parte de la empresa**

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más 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.

- **Derechos a garantizar a los trabajadores a distancia**

Con carácter general, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, de modo que no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, incluyendo aquellos derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar.

Se impone a la empresa la obligación de elaborar, previa audiencia a los representantes de los trabajadores de una política interna para el ejercicio de este derecho. Asimismo, se incluyen los derechos a la intimidad y protección de datos conforme a la normativa de Protección de Datos Personales.

- **Garantías para el trabajador: flexibilidad horaria y derecho a la desconexión**

El sistema de registro obligatorio deberá reflejar fielmente el tiempo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir el principio y la finalización de la jornada, todo ello conforme a lo previsto en la negociación colectiva.

La presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio de la persona trabajadora, y esta flexibilidad se configura en la ley como un rasgo en principio consustancial a la persona trabajadora a distancia.

Fuera de su horario de trabajo, los trabajadores, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital.

Asimismo, el deber de la empresa de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos 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.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

- **Especialidad del RDL 28/2020 respecto a la normativa COVID-19 prevista del trabajo a distancia.**

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, y mientras éstas se mantengan, les seguirá siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, la empresa estará obligada a dotar de medios, equipos, herramientas, consumibles y mantenimiento que exija el trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para el empleado de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

**El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.**