

Ley de trabajo a distancia

El teletrabajo se ha erigido como uno de los grandes protagonistas de esta crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Según datos del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, la implantación de esta fórmula de prestación de servicios a distancia pasó del 5% al 34% durante la pandemia. El aumento de las cifras ha propiciado que el Gobierno haya decidido poner en marcha una nueva regulación del trabajo a distancia, que ha sido plasmada en el recientemente publicado Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, cuyas novedades pasamos a resumir.

La pandemia sin precedentes del Covid-19, no solo ha influido en nuestros hábitos de vida, también ha tenido especial repercusión en las relaciones laborales. Una de las medidas más relevantes tomadas por el legislador para tratar de salvaguardar el nivel de actividad de las empresas, ha sido la de dar un impulso generalizado a la figura del trabajo a distancia.

La modalidad de trabajo a distancia no es una figura nueva que se introduzca ni en la legislación europea, que ya contemplaba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, ni en nuestra legislación nacional, donde viene recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Pero ha adquirido un especial protagonismo desde la promulgación del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, cuyo artículo 5 señaló el carácter preferente del trabajo a distancia.

Tal es la relevancia que ha alcanzado esta figura del trabajo a distancia, que el Legislador ha tomado la decisión de desarrollar una regulación propia, que hasta ahora se comprendía en un artículo del Estatuto de los Trabajadores, hasta abordar la publicación de una norma específica para determinar sus aspectos básicos. Eso sí, dando cabida en muchos de sus aspectos a la negociación colectiva, para adaptar esta realidad a las circunstancias específicas de cada empresa. Así, con fecha 23 de septiembre de 2020 se ha publicado el nuevo Real Decreto ley 28/2020, con entrada en vigor, en lo que a la regulación del trabajo a distancia se refiere, a los 20 días desde su publicación.

Esta norma se estructura en 4 capítulos, 22 artículos, 7 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias y 14 disposiciones finales.



A continuación, pasamos a destacar aquellos aspectos más novedosos introducidos en el articulado del RD Ley.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Señala el artículo 1 que se aplicará a relaciones de trabajo en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

* Las previsiones del RD Ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica.

Será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por acuerdos y convenios colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, **desde el momento en el que éstos pierdan su vigencia**. A este respecto es de entender que, con respecto de los convenios colectivos, si éstos incluyen cláusulas que regulan el teletrabajo, habrán de adaptarse durante la negociación colectiva para que el nuevo convenio las incluya.

En caso de que los acuerdo y convenios referidos en el apartado **anterior no prevean un plazo de duración**, esta nueva normativa resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido **1 año** desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como **máximo podrá ser de 3 años**. Por lo tanto, se prevé que las empresas puedan acordar con los representantes de los trabajadores la prórroga de las actuales condiciones de teletrabajo en la empresa por ese plazo máximo de 3 años.

El **acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de 3 meses** desde que el RD ley resulte de aplicación. El **mismo plazo** será aplicable a **las adecuaciones o modificaciones** que resulten necesarias respecto de los acuerdos de trabajo individuales (no colectivos ni derivados de convenios) ya existentes.

Se define el **trabajo a distancia** como “*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 ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*”. Y se distingue del **teletrabajo**, que se configura como una variante específica “*que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”.



El **carácter regular** mencionado en la definición de trabajo a distancia en la norma se refiere a cuando, 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, sea prestada bajo esta modalidad. Este porcentaje de jornada constituye una nota definitoria importante de la figura, que modifica la antigua definición del art. 13 ET, que exigía que *“la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este”*. A partir de este momento sólo quedará fuera de la regulación del teletrabajo la realización de una jornada inferior a este 30%, salvo que en la negociación colectiva se acuerde uno diferente.

Aquellas personas que disfruten del trabajo a distancia tendrán los **mismos derechos que quienes presten servicios desde el centro de trabajo**, a nivel retributivo, de condiciones pactadas, en consideración a la hora de realizar los planes de igualdad por parte de la empresa, en aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, en materia de conciliación, derechos de formación, derechos de promoción profesional, derechos de PRL, registro horario, derecho a la intimidad y protección de datos, derecho a la desconexión digital, y derechos colectivos.

2. REQUISITOS

El trabajo a distancia tiene carácter **voluntario** para ambas partes y, para su disfrute **requiere la firma de acuerdo** de la persona trabajadora y su empleadora, acuerdo que, deberá ser **escrito** y podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior pero siempre con carácter previo a la implementación. Cabe preguntarse si esta voluntariedad es también aplicable a las solicitudes de teletrabajo formuladas por las personas trabajadoras por la vía del artículo 34.8 ET.

En caso de discrepancias, se ha establecido un procedimiento judicial de carácter urgente.

En los contratos de **trabajo con menores y en los de prácticas y para la formación y el aprendizaje**, sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia si se **garantiza** la prestación presencial de al menos el **50%** (sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación de los segundos).



La presente ley, exige como **contenido mínimo obligatorio** del acuerdo:

- 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 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 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 de presencia y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa donde 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 de personas trabajadoras, para la **protección de datos y seguridad de la información** específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Plazo o duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.



La empresa, en el plazo máximo de 10 días desde su formalización, deberá **entregar a la representación legal de las personas trabajadoras** una **copia de todos los acuerdos** de personas trabajadoras a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, quienes firmarán a efectos de acreditar la entrega. Dichas copias deberán ser **entregadas en la oficina de empleo** correspondiente, incluso en aquellas empresas en las que no haya representación legal de las personas trabajadoras.

3. MODIFICACIÓN

La decisión de trabajar a distancia desde la modalidad presencial será **reversible** para la empresa y persona trabajadora en los términos de la negociación colectiva o, en su defecto, del acuerdo alcanzado.

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

La **modificación del porcentaje de presencialidad** solo podrá realizarse si concurre voluntariedad tanto por parte de la persona trabajadora afectada como por parte de la empresa, y se realizará de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo o el acuerdo de empresa que resulten de aplicación.

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, **no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

4. COMPENSACIÓN DE GASTOS

El desarrollo del trabajo a distancia **deberá ser sufragado o compensado por la empresa**, y no podrá 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**.

Por medio de convenio colectivo o de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrá establecerse el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.



Este punto es evidentemente uno de los más importantes en lo que se refiere a la concreción práctica del teletrabajo en la empresa. **La norma deja en manos de la negociación colectiva la determinación de los gastos que han de compensarse, y el importe que haya de abonarse por los mismos.** Será uno de los aspectos novedosos que integrarán la negociación de los próximos convenios, y una barrera de la que dependerá en muchos casos el éxito de la implantación generalizada del trabajo a distancia en la empresa.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Respecto a la evaluación de riesgos, la norma señala que **únicamente** debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de información acerca de los riesgos exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

6. DESCONEXIÓN DIGITAL

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



7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Son muchos los aspectos que la norma abre a la negociación colectiva, a continuación, se señalan los más relevantes:

- 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, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.
- A través de los Convenio Colectivos, 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 la presente norma 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 la misma, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

8. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria (Covid-19).

Cuando el trabajo a distancia se haya implantado **excepcionalmente** en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria**, si bien las empresas vendrán obligadas a facilitar los medios, equipos, herramientas, consumibles, así como su mantenimiento.

9. Otras disposiciones: Plan MECUIDA

La Disposición Adicional Tercera del RD Ley acuerda la **PRÓRROGA** de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo en el que se regula el **Plan MECUIDA** hasta el 31 de enero de 2021

EQUIPO EVERFIVE



Más información:



Síguenos en LinkedIn



Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de **EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.**

San Lorenzo, 11 – 2ª Planta
28004 Madrid

Consulta sin compromiso:

Tel. +34 91 330 57 25
everfive@everfive.es