



ALGUNAS CUESTIONES BÁSICAS

REAL DECRETO LEY 28/2020 Trabajo a distancia

GABINETE TÉCNICO UGT FICA

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- ✓ Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de Septiembre, de Trabajo a Distancia (BOE 23.09.2020)
- ✓ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Art 13, 20 bis, 23.1 a), 34.8; 37.8.
- ✓ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, art 88
- ✓ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales o el Reglamento de la Unión Europea 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo

DEFINICIONES

- ✓ **Trabajo a distancia**: aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional.
- ✓ **Teletrabajo**: aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- ✓ **Trabajo presencial**: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- ✓ **Trabajo a distancia ocasional**: aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo ocasional.

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL RD-LEY 28/2020. Preguntas y respuestas.

¿QUÉ ENTIENDE EL RD-LEY COMO TRABAJO A DISTANCIA REGULAR?

El RD-Ley establece como ámbito de aplicación del mismo aquellos trabajos que se desarrollen a distancia **con carácter regular**

Se entiende que dicho trabajo se realiza con carácter regular cuando se preste durante **"un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de 3 meses**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del tiempo de trabajo”

Es decir, que en general, con un contrato base de 40 horas y 5 días a la semana, se considerará teletrabajo cuando éste se realice al menos durante **un día y medio a la semana**.

En las empresas que regulan su jornada en cómputo anual, hay que entender que éste será el cómputo de para la consideración de teletrabajo.

En el caso de un contrato de trabajo con una duración pactada de 10 meses, el mínimo de trabajo a distancia a realizar para que este se considere que tiene carácter “regular” y por tanto sea de aplicación el RD-Ley sería, pues, de 3 meses

Si la jornada fuera irregular, el cómputo del 30% se realizaría sobre la media del último trimestre.

¿EL TRABAJO A DISTANCIA ES VOLUNTARIO?

La voluntariedad del trabajo a distancia se regula en el Artículo 5 del RD-Ley. Se establece que el teletrabajo será voluntario y requerirá la formalización de un acuerdo entre la empresa y el trabajador para reflejarlo, que necesariamente tendrá forma escrita.

El trabajo a distancia no puede ser impuesto en aplicación del Artículo 41 del ET.

Se remite a la ley y sobre todo a la negociación colectiva la posibilidad de regular el derecho al trabajo a distancia.

Será posible para cada una de las partes rescindir del teletrabajo y volver a la situación anterior. Como consecuencia, **el trabajador no puede ser obligado a teletrabajar pero tampoco puede reclamar hacerlo, salvo que este derecho esté regulado en la Negociación Colectiva o en alguna norma legal**

Derivado de este acuerdo, el hecho de negarse a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad ni las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia no será causa justificativa de despido ni de la modificación de las condiciones de trabajo.

El ejercicio de la reversibilidad del trabajo a distancia podrá ser regulado por la negociación colectiva.

¿CUÁL ES EL CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO DE TELETRABAJO?

El RD-Ley establece **un mínimo de puntos que deberán reflejarse en el acuerdo de teletrabajo.**

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil o periodo máximo para renovarlos.
- b) Gastos que pudiera tener el trabajador en remoto y la forma para realizar la compensación por parte de la empresa.
- c) Los horarios de trabajo y las reglas de disponibilidad.
- d) El porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- e) Centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada presencial.
- f) El lugar elegido por el empleado para teletrabajar.
- g) Plazos de preaviso para el ejercicio, en su caso, de la reversibilidad
- h) Los medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en los casos en que pudieran existir dificultades técnicas para el normal desarrollo del trabajo a distancia
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la RLT, en materia de protección de datos y de seguridad de la información.
- k) Duración del acuerdo

La modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser con acuerdo y por escrito.

La copia del acuerdo de trabajo a distancia, y sus modificaciones deberán ser entregados a la RLT.

Una copia de dicho acuerdo se registrará en la oficina de empleo.

A través de la negociación colectiva se podrá ampliar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Igualmente a través de la **negociación colectiva** se podrán establecer

- los mecanismos o criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajar a distancia o viceversa,
- preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, relacionadas con la formación, promoción o estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con determinados riesgos, existencia de pluriempleo o pluriactividad o circunstancias personales o familiares

¿QUIÉN DOTA LOS MEDIOS PARA TELETRABAJAR Y QUIEN PAGA LOS GASTOS?

La empresa será la encargada de la dotación y mantenimiento "**de todos los medios, equipos y herramientas**" que necesita el trabajador para ejercer su actividad a distancia, según se defina en el acuerdo firmado.

Igualmente corresponde a la empresa la atención precisa en caso de dificultades técnicas, especialmente en caso de teletrabajo.

La Ley establece que la empresa deberá sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia 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, según se fijen en el inventario del acuerdo escrito. **Será en el convenio colectivo donde se fijen los mecanismos para determinar, asumir y compensar estos gastos**

¿CÓMO SE REGULA LA FLEXIBILIDAD HORARIA?

El Real Decreto-Ley establece que la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, **respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria** y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

Es decir, el horario del trabajador a distancia, independientemente de que forme parte del contenido esencial del Acuerdo de trabajo a distancia, será **regulado a través de la negociación colectiva** y deberán respetarse las limitaciones actuales sobre tiempo de trabajo y descanso.

En la negociación colectiva se podrá pactar igualmente cuándo el empleado tiene que garantizar la disponibilidad.

Igualmente el sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del E.T., de acuerdo con lo establecido en la **negociación colectiva**, deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral. Deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad.

¿CUÁL ES LA REGULACIÓN EN MATERIA DE PRL?

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, particularmente los **psicosociales, ergonómicos y organizativos**. Para ello deberán garantizarse los distintos descansos y desconexiones a lo largo de la jornada, tener en cuenta la distribución y poner medidas de protección.

La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda o lugar elegido para realizar el teletrabajo.

Si fuera necesaria la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva (empresa o Servicio de prevención) al lugar donde se desempeñe el trabajo a distancia, deberá proporcionarse un informe por escrito para justificarlo, que deberá ser entregado al mismo y a los delegados de prevención, siendo necesaria la aceptación por parte del trabajador.

¿CÓMO SE REGULA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN EL RD-LEY?

Las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la llamada '[desconexión digital](#)'. Las empresas deberán garantizar la **limitación en el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso**, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

La empresa, previa audiencia a la RLT, elaborará una **política interna** que defina 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.

Una vez más, el desarrollo del apartado de la desconexión digital se delega a la **negociación colectiva**, en cuanto a los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de la misma

¿CÓMO SE PUEDE EJERCER EL CONTROL POR PARTE DEL EMPRESARIO?

El texto explica que 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 telemático garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos.

La empresa **no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora.**

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR?

1º. Para las relaciones de trabajo a distancia vigentes y reguladas, con anterioridad a la publicación de la ley, por convenios o acuerdos colectivos que establezcan condiciones de trabajo a distancia:

- Si dichos convenios o acuerdos colectivos tienen determinado un periodo de vigencia: la ley se aplicará desde el momento en que pierdan su vigencia.



- Si dichos convenios o acuerdos colectivos no cuentan con un periodo de vigencia o un plazo de duración expreso: la ley se aplicará pasado 1 año desde la publicación en la norma en el BOE. (Las partes firmantes de aquellos acuerdos pueden incrementar este plazo de 1 año hasta un máximo de 3 años)

2º. Para las relaciones de trabajo a distancia forzadas por la crisis sanitaria derivada de la COVID-19.

Mientras estas situaciones se mantengan se les aplicará la normativa laboral ordinaria, es decir, los derechos y las condiciones laborales (jornada, horario, descansos, salario, complementos, pluses, etc.) contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo de aplicación.

3º. Resto de situaciones

Será de aplicación pasados **20 días de la publicación del Real Decreto Ley en el BOE.**

¿QUÉ OCURRE CON EL TRABAJO A DISTANCIA ACTUALMENTE IMPLANTADO A CONSECUENCIA DE LA CRISIS DEL COVID-19?

A los trabajadores que vengan desarrollando trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del Artículo 5 del RD-Ley 08/2020 les será de aplicación la normativa laboral ordinaria y no la que regula el RD-Ley 28/2020.

No obstante, la DT 3ª del RD-Ley 28/2020 establece:

- La obligación de las empresas de dotar los medios, equipos, herramientas y consumibles por parte de la empresa, así como del mantenimiento
- En cuanto al derecho a la compensación de los gastos, deberá establecerse en negociación colectiva