

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

REAL DECRETO LEY 28/2020

El trabajo a distancia, entendido como el que se desarrolla fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, ha sido objeto de regulación tanto en el entorno español como comunitario a lo largo de los últimos años, siendo las dos referencias legislativas más recientes la modificación realizada por la ley 3/2012 (reforma laboral de 2012) y el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo. En este sentido la publicación del RD ley 28//2020 de 22 de septiembre viene a ampliar la escueta regulación previa, adaptando el marco español de teletrabajo a las exigencias comunitarias y a las necesidades del mercado de trabajo que quedaron patentes durante la primera parte de la crisis sanitaria.

1.

DIFERENCIA ENTRE TRABAJO A DISTANCIA Y TRABAJO PRESENCIAL

Definiremos el trabajo a distancia como aquella forma de organización o realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar establecido por esta, durante toda o parte de la jornada laboral, con carácter regular, entendiéndose que esta regularidad se da siempre que en un periodo de referencia de 3 meses el teletrabajo alcance un mínimo del 30%.

Por oposición definiremos el trabajo presencial como aquel que se realiza en el centro de trabajo o el lugar determinado por la empresa.

El teletrabajo se constituye por lo tanto como una especialidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

2.

LÍMITES, GARANTÍAS Y DERECHOS

La posibilidad del trabajo a distancia alcanza a todas las relaciones laborales con la única limitación de los contratos celebrados con menores, en prácticas y para la formación en los que solo cabrá un acuerdo que garantice una prestación presencial mínima del 50%.

Todos los trabajadores que de una u otra forma presten servicios a modo de trabajo a distancia contarán con una serie de garantías y derechos:



LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

REAL DECRETO LEY 28/2020

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Derecho a la formación.
- Derecho a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente de medios y mantenimiento de equipos y herramientas.
- Derecho y abono de compensación de gastos.
- Derecho al horario flexible en los términos que se establezcan en la negociación colectiva y los acuerdos individuales.
- Derecho al registro horario adecuado que refleje fielmente el tiempo de trabajo incluyendo momento de inicio y finalización de la jornada laboral.
- Derecho a la protección en riesgos laborales.
- Derecho a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Derecho a la intimidad y protección de datos.
- Derecho a la desconexión digital.
- Derechos colectivos de representación de los trabajadores en la empresa.

2.1 LOS MEDIOS DE TRABAJO Y LOS GASTOS DERIVADOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Una de las condiciones más conflictivas respecto a la regulación del teletrabajo era la delimitación y cuantía de los gastos que el empleador debe asumir en los supuestos de trabajo a distancia. Finalmente, se ha establecido una obligación genérica de abono de los gastos derivados del trabajo a distancia por parte del empleador, dejando tanto la delimitación como la cuantificación de los mismos a los acuerdos individuales y la negociación colectiva.

A su vez el empleador deberá facilitar los medios, equipos y herramientas necesarios para la realización del trabajo, asumiendo además el mantenimiento de los mismos. Los criterios de uso personal de los medios tecnológicos facilitados deberán estar establecidos, respetándose en todo caso los derechos fundamentales de los trabajadores. A su vez se habilita a la negociación colectiva al desarrollo de estos criterios.

2.2 DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital se configura como un derecho en los mismos términos que los establecido previamente en el art. 88 de la ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (protección de datos) imponiéndose la obligación de respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, limitando el uso de los medios tecnológicos más haya de las jornadas máximas, habilitando a los convenios colectivos para el establecimiento de medios de control, y a las empresas para el establecimiento de protocolos y políticas internas encaminadas a su cumplimiento.



LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

REAL DECRETO LEY 28/2020

2.3

EL CONTROL EMPRESARIAL

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa además de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime 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.

3.

EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

El acuerdo de trabajo a distancia tendrá siempre carácter voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. El carácter voluntario y pactado se constituyen por tanto como condiciones básicas del trabajo a distancia al quedar expresamente excluidas las posibilidades de imponer mediante modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo el acceso o reversión del mismo, a su vez se limita la posibilidad de realizar despidos por causas objetivas que se fundamenten en la negativa del trabajador al acceso o reversión del trabajo a distancia, o de la falta de adaptación al mismo.

3.1

EL CONTENIDO DEL ACUERDO. ASPECTOS FORMALES Y CONTENIDO

La forma escrita será obligatoria para los acuerdos de trabajo a distancia, estableciéndose la obligatoriedad de entregar una "copia básica" del mismo a los representantes de los trabajadores y al depósito de la misma en el SEPE. La LISOS considera una infracción grave la ausencia de acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

El contenido mínimo obligatorio de los acuerdos será:

- 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.



LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

REAL DECRETO LEY 28/2020



- 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 o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- 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.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- 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.
- 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.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

3.2

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre el empleador y el trabajador y formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación.

Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que se puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares.



LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

REAL DECRETO LEY 28/2020

4.

LA APLICACIÓN DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO A LOS ACUERDO PREEXISTENTES

La adaptación a la nueva regulación de las actuales situaciones de trabajo a distancia, así como de los acuerdos preexistentes, deberá realizarse en los tres meses siguientes a la publicación del real decreto. En todo caso no será de aplicación a las situaciones en las que el teletrabajo se ha implantado como medida excepcional derivada de la covid-19.

Quedará prohibida la compensación absorción o desaparición de cualquier derecho o condición mas beneficiosa que viniera disfrutando el trabajador con carácter previo a la aplicación de la nueva normativa a consecuencia de la adaptación a la misma.

5.

LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA VIA JURISDICCIONAL

Los procedimientos sobre el acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regularán por las mismas normas que las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y ERTES, caracterizándose por:

- Procedimiento urgente.
- Plazo de caducidad de 20 días.
- No es preceptivo el acto de conciliación previo.
- El órgano jurisdiccional podrá recabar informe de la inspección de trabajo.

En caso de que la reclamación esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se aplicaran las normas específicas para estos procedimientos.

