

GARRIGUES

RD Ley 28/2020, del trabajo a distancia

Ignacio Corchuelo
ignacio.corchuelo@garrigues.com

29 de junio de 2021

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Definiciones

“**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



¿Qué significa carácter regular? La prestación de trabajo a distancia como mínimo, del 30% en un periodo de referencia de tres meses, o en su caso el “porcentaje proporcional equivalente”, teniendo en cuenta la duración del contrato [1]

“**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

“**Trabajo presencial**”: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa

[1] Limitaciones: Para los **contratos celebrados con menores y para los contratos en prácticas** y para la formación y aprendizaje, el acuerdo de trabajo **debe garantizar –como mínimo-, el 50% de la prestación de servicios presencial (artículo 3)**. Para los contratos formativos, se prevé que la formación teórica pueda realizarse de forma telemática

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Característica principal: la voluntariedad

- **Es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa** y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia (con el contenido mínimo regulado en el RDL).
- **No puede imponerse mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo.**
- **No podrá ser causa de despido** la negativa del trabajador a trabajar a distancia, el ejercicio de su derecho a la reversibilidad al trabajo presencial o las dificultades experimentadas en el desarrollo adecuado de su actividad, relacionadas en exclusiva con el cambio de la prestación presencial a otra a distancia.
- Nota importante: el RDL está vigente. Excepción a su aplicación cuando el trabajo a distancia se haya implantado como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, sin perjuicio de que la empresa ha de dotar de medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios para el trabajo a distancia (y su mantenimiento) y la negociación colectiva puede establecer la forma de compensación de gastos derivados del trabajo a distancia.

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Facultad de reversibilidad

- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial **será reversible para la empresa y la persona trabajadora.**
- El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse **en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia;** y además no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa.
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada **tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.** La empresa informará a estas personas que trabajan a distancia, y a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) si existieran, de los puestos de trabajo **vacantes** de carácter presencial que se produzcan.

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Acuerdo de teletrabajo: formalización

- El acuerdo de trabajo a distancia, **siempre debe formalizarse por escrito**, y debe incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso **con anterioridad a que se inicie el trabajo a distancia**.
- Se establece la obligación empresarial de entregar a la RLT (si existiera) una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se suscriban, así como sus actualizaciones; en el plazo de 10 días desde que se produzca.
- Posteriormente, dicha copia será enviada a la oficina de empleo.
- La **disposición final primera modifica** el apartado 1 del artículo 7 el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (TRLISOS):

“Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”.

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Acuerdo de teletrabajo: contenido mínimo

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:

1. Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y el **periodo máximo para su renovación**.
2. **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.
3. **Horario de trabajo del trabajador y reglas de disponibilidad**.
4. **Porcentaje y distribución**, en su caso, del trabajo a distancia y del trabajo de presencia.
5. **Centro de trabajo** al que quedará adscrito el trabajador a distancia.
6. **Lugar de trabajo a distancia** elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo.
7. Duración de plazos de **preaviso** para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
8. **Medios de control** empresarial de la actividad.
9. Procedimiento a seguir en caso de que surjan **dificultades técnicas**.
10. **Instrucciones para la protección de datos y seguridad** en la información específicamente aplicables, con participación de la representación de los trabajadores.
11. **Duración del acuerdo de la prestación de servicios a distancia**.

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Dotación de medios y abono/ compensación de gastos

- Se reconoce el derecho de los trabajadores a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los **medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad**, de conformidad con el **inventario** incorporado al contenido del acuerdo. **(art. 11)**
- Se regula el derecho al abono y compensación de gastos derivados del teletrabajo: el desarrollo del teletrabajo deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no podrá suponer que los trabajadores asuman costes relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. **(art. 12)**
- Además, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos.
- De esta forma, la norma no regula con claridad cuáles son los gastos que deben ser compensados y se remite a la negociación colectiva.

Boletín Noticias Red 3/2021

- En fecha 28 de mayo de 2021 se publicó BNR de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el que se incluye la referencia al tratamiento, a efectos de cotización, de los gastos del teletrabajo (art. 7 b del RDL 28/2020).
- Con la finalidad de que se comunique esta compensación de gastos en los ficheros CRA, se ha creado un concepto nuevo, 0062 “GASTOS DE TELETRABAJO”, que llevará como información asociada en el indicativo INCLUSIÓN BBCC el valor “E”, por tratarse de gastos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social.
- No obstante, como con cualquier otro importe monetario entregado a los trabajadores no incluido en la base de cotización, se deberá disponer de la justificación de que la compensación abonada por la empresa al trabajador se enmarca en el artículo transcrito anteriormente, a efecto de posibles actuaciones de revisión.

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Registro horario y Desconexión digital

- El sistema de registro horario debe reflejar fielmente el tiempo que la persona que trabaja a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, incluyendo, entre otros, el inicio y la finalización de la jornada.
- Fuera de su horario de trabajo, los trabajadores a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital.
- Es obligación de la empresa **garantizar la desconexión mediante la limitación del uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como respetar la duración máxima de la jornada.**
- La empresa, **previa audiencia de la representación legal de los trabajadores**, debe elaborar una **política interna** en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión (incluyendo al personal directivo).
- **Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecerán 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.

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Derecho a la intimidad y protección de datos

¿Se puede exigir al trabajador la instalación de programas en los dispositivos de su propiedad, o el uso profesional de los mismos?

- La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Según el **artículo 17** la empresa **no podrá exigir instalar programas en dispositivos propiedad del trabajador, ni exigir el uso de estos ordenadores para teletrabajar.**

Real Decreto ley 28/2020, del trabajo a distancia

Prevención de riesgos laborales (art. 16)

- La evaluación de riesgos y la actividad preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos del teletrabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- La empresa deberá obtener información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y prever medidas de protección que resulten adecuadas al caso.
- En el caso de que la obtención de la información requiera la realización de una visita al domicilio del trabajador o de un tercero, deberá recabar el consentimiento del trabajador.

GARRIGUES

garrigues.com

Síguenos



IS 685586