

Miércoles, 23 de septiembre de 2020

NOTA INFORMATIVA: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Con fecha de hoy se ha publicado el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia tras meses de ardua negociación, donde la situación actual de pandemia ha hecho que deban producirse modificaciones en relación al trabajo a distancia, con el fin de adecuar derechos y deberes de los trabajadores y adaptarlos al ámbito empresarial actual.

Por ello, las modificaciones más importantes a resaltar son las siguientes:

I.- Se entenderá como trabajo a distancia aquel que se preste, 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 contrato de trabajo.

II.- DIFERENCIACIÓN ENTRE TIPOS DE TRABAJO

Consideramos importante destacar esta diferencia real existente, que puede conllevar a error, en algunas ocasiones, en cuanto a la formalización de acuerdos entre las partes y que es necesario conocer:

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

III.- CUESTIONES A TENER EN CUENTA TRABAJO A DISTANCIA

El porcentaje de prestación de trabajo presencial, para contratos de trabajo con menores y en contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, será de, como mínimo, un porcentaje del 50%.

Los derechos de las personas que trabajan a distancia serán los mismos que los de los trabajadores presenciales, no pudiendo sufrir perjuicio en sus condiciones laborales.

Las empresas están obligadas a tener en cuenta a los trabajadores y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral

IV.- VOLUNTARIEDAD

El trabajo a distancia será voluntario tanto para el empresario como para el trabajador, debiendo regularse en un acuerdo por escrito, tanto al inicio de la relación como de manera posterior a la misma mediante anexo.

El hecho de que el trabajador no quisiera trabajar a distancia, la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo del trabajo a distancia, siempre que estén relacionadas con el cambio de un trabajo presencial a otro a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tanto la empresa como el trabajador, en cualquier momento, podrán rescindir el acuerdo y volver a la modalidad de trabajo presencial, en función de lo establecido en la negociación colectiva o por acuerdo entre las partes.

V.- ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Deberá realizarse por escrito, como hemos comentado anteriormente, incorporándose al contrato laboral al inicio o posteriormente, siempre antes de comenzar el trabajo a distancia.

En el caso de empresas con representación legal de los trabajadores, deberá entregarse a los mismos todos los acuerdos, en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, debiendo enviarse a la oficina de empleo. Si no existen representantes legales de los trabajadores, deberá formalizarse copia básica y enviarse, así mismo, copia a la oficina de empleo.

El contenido mínimo del acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en los convenios colectivos de aplicación, será:

1. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
2. Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador y forma de cuantificación de la compensación que abonará la empresa y momento y forma para realizarla.
3. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
5. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
6. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.
7. 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 el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
10. Instrucciones de la empresa, con la participación de la representación legal de trabajadores, en materia de protección de datos, aplicables.
11. Instrucciones de la empresa, previa información a la representación legal de trabajadores, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables.
12. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

VI.- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y ORDENACIÓN DE PRIORIDADES

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, entre empresa y trabajador deberán ser acordadas entre las partes, con carácter previo a su aplicación.

Las personas que se encuentren en trabajo a distancia dispondrán de prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial, debiendo comunicarles los puestos de trabajo vacantes.

VII.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- **Derecho a la formación**: Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores puedan acceder a las formaciones, de igual manera que los trabajadores presenciales, también cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas para el desarrollo de su trabajo.
- **Derecho a la promoción profesional**: Debiendo las empresas comunicarles por escrito y de manera expresa las posibilidades de ascenso.
- **Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas**: La empresa deberá poner a disposición de trabajadores medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad, así como atención para el caso de dificultades técnicas.
- **Derecho al abono y compensación de gastos**: Deberán ser sufragados o compensados por la empresa sin que pueda suponer al trabajador coste alguno en cuanto a herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo**: En función de lo establecido en acuerdo y negociación colectiva, el trabajador podrá flexibilizar su horario.
- **Derecho al registro horario adecuado**: Teniendo en cuenta si hubiera flexibilización y debiendo incluir el momento de inicio y fin de jornada.
- **Prevención de riesgos laborales**: La evaluación de riesgos únicamente será para la zona habilitada para la prestación de servicios elegida por el empleado, sin que quede incluidas el resto de las estancias o zonas de la vivienda o del lugar elegido, debiendo ser informada la empresa de los riesgos expuestos por el trabajador, con el fin de realizar evaluación adecuada. Si se necesitase realizar una visita al domicilio del trabajador, se necesitará su consentimiento y la emisión de un informe por escrito.
- **Derecho a la intimidad y protección de datos**: La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos del trabajador, ni su utilización en el desarrollo del trabajo a distancia. Habrá de respetar los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.
- **Derecho desconexión**: La empresa, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, elaborará una política interna (incluyendo puestos directivos), definiendo su ejercicio, acciones de formación y sensibilización.
- **Derechos colectivos**: La empresa deberá suministrar a la representación legal de trabajadores los elementos para el desarrollo de su actividad representativa (como el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.), asegurándose de no obstaculizar la comunicación entre trabajadores y sus representantes legales, así como con el resto de trabajadores.

VII.- ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL

Los trabajadores deberán cumplir lo establecido por la empresa, previa información por su parte, en materia de protección de datos, así como cumplir las instrucciones de uso y conservación de equipos o herramientas puestas a su disposición, resultando, ahora más que nunca necesaria la proactividad de las empresas en cuanto a la documentación e información a entregar a sus trabajadores. Pudiendo, la empresa, como hasta ahora se venía haciendo, adoptar aquellas medidas necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador en su actividad laboral, siempre respetando su dignidad.

IX.- PRÓRROGA Artículo 6 RDL 8/2020

Se prorroga hasta el 31 de diciembre 2021 el Artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, donde se establece **Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada**, en el caso de que se acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora, cuando concurren circunstancias excepcionales para evitar la transmisión del COVID-19, siempre que quede acreditado y justificado por el trabajador y en función de las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

X.- SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY.

Se establece un **plazo máximo de 3 meses para formalizar el acuerdo de teletrabajo** entre empresa y trabajador. No obstante, si las empresas ya disponían de un convenio sobre el trabajo a distancia el plazo varía. Si este acuerdo tenía una fecha fin, estará vigente hasta que finalice. Por el contrario si no existiera fecha fin, las empresas tendrán un **máximo de un año para adaptarse a la ley** o de hasta 3 años en caso que exista un acuerdo con los trabajadores.

No obstante lo anterior, y en función de lo establecido en la **Disposición Adicional Tercera**, si las empresas hubieran implantado el trabajo a distancia en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o debido a las medidas sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le será de aplicación la normativa laboral ordinaria, debiendo las empresas dotar a sus trabajadores de aquellos medios que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo, así como a su mantenimiento. En principio, se indica que, en estos casos, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora, siempre que haya existido y no se hubiera compensado.

XI.- INFRACCIÓN GRAVE

Se considerará infracción grave en materia de relaciones laborales la no formalización del acuerdo de trabajo a distancia en las condiciones establecidas en la presente norma. Modificándose, por ello, el Artículo 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

XII.- ENTRADA EN VIGOR

El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo establecido en las Disposiciones adicionales tercera (a la que se hace mención expresa en la presente Nota Informativa), cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta nota informativa es de uso interno exclusivo para el cliente de T&L sin que pueda reproducirse, publicarse o divulgarse a terceros sin el consentimiento expreso de T&L.