

REAL DECRETO LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE DE
TRABAJO A DISTANCIA

IMPLICACIONES DE LA NUEVA LEGISLACIÓN

Índice

- Qué se entiende por....
- ¿Cuál es el ámbito de aplicación de este Real Decreto – Ley?
- ¿Cómo debe formalizarse el acuerdo de trabajo a distancia?
- ¿Qué debe contener el acuerdo?
- ¿Cuáles son los derechos de la persona que trabaja a distancia?
- Derecho a la igualdad de oportunidades y a la corresponsabilidad
- ¿Cuáles son las obligaciones de la persona que trabaja a distancia?
- ¿Qué procedimiento hay que seguir en caso de negativa por parte de la empresa?
- ¿Cuál es el papel de la negociación colectiva?
- Ejemplos de prácticas de teletrabajo
- Decálogo del Trabajo a distancia
- Acuerdos de trabajo a distancia
- Anexo Registro Acuerdo Teletrabajo SEPE

Qué se entiende por...

- **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.

¿Cuál es el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley?

- Se aplica a las relaciones de trabajo descritas **art.1.1** Estatuto de los Trabajadores.
- **No es de aplicación** al trabajo a distancia implantado como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la **COVID-19**.
- Se aplicará a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, **desde el momento en el que estos pierdan su vigencia**.
- En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido **un año** desde su publicación hasta un máximo de **tres años**.

¿Cuál es el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley?

-
- Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando, en un periodo de referencia de **3 meses se preste un mínimo del 30% de la jornada**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
 - En los contratos de trabajo celebrados con **menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje**, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del **50%** de prestación de servicios **presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

¿Cómo debe formalizarse el acuerdo de trabajo a distancia?

- El trabajo a distancia será **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo. **Este acuerdo será reversible.**
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por **escrito** y se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia.

A tener en cuenta: Siempre se deberá remitir copia básica del acuerdo a la oficina de empleo. Ver Anexo.

¿Qué debe contener el acuerdo?

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) 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.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

¿Qué debe contener el acuerdo?

- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- 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 legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) 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.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

¿Cuáles son los derechos de la persona que trabaja a distancia?

Los derechos de las persona trabajadora a distancia son los mismos que si estuviera realizando su actividad de forma presencial.

❑ **Derecho a la carrera profesional**

- **Derecho a la formación garantizando la participación** efectiva en las **acciones formativas** y la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.
- **Derecho a la promoción profesional, y a tener información** de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

❑ **Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos.**

- **Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas** con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. También se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- **Derecho al abono y compensación de gastos** relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

A tener en cuenta: La negociación colectiva establecerá la forma y manera de cuantificar los gastos y de su compensación y abono.
Por ejemplo: Mediante un “complemento” por teletrabajo.

¿Cuáles son los derechos de la persona que trabaja a distancia?

❑ Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo**, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.
- **Derecho al registro horario adecuado** (art. 34.9 ET) que deberá reflejar el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

❑ Derechos relacionados con el uso de medios digitales.

- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos**. Cumplimiento en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

A tener en cuenta: Será fundamental que a través de la negociación colectiva se desarrollen medidas para evitar el riesgo de intromisión por parte de la empresa en la esfera privada y personal de las personas trabajadoras.

¿Cuáles son los derechos de la persona que trabaja a distancia?

❑ **Derecho a la desconexión digital** (artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre)

La empresa elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, donde se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal.

Para ello será importante:

- limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.
- respetar la duración máxima de la jornada

A tener en cuenta: Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo deberán establecer los medios adecuados para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión mediante la prohibición expresa de enviar email, whatsApp, etc fuera de horario de trabajo.

¿Cuáles son los derechos de la persona que trabaja a distancia?

□ Derecho a la prevención de riesgos laborales

- Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- La evaluación de riesgos únicamente alcanzará a la zona habilitada para la prestación de servicios

A tener en cuenta: La persona trabajadora deberá dar su permiso para realizar la evaluación en su domicilio o en lugar donde vaya a realizar el trabajo a distancia. De no hacerlo así la evaluación se realizará con los datos aportados por la persona trabajadora al servicio de prevención.

¿Cuáles son los derechos de la persona que trabaja a distancia?

❑ Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia

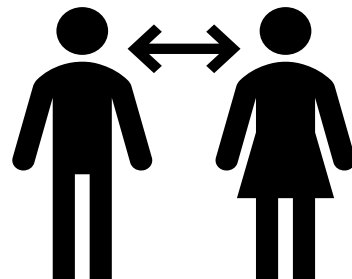
Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A tener en cuenta: La persona trabajadora deberá dar su permiso para realizar la evaluación. Deberá garantizarse la participación efectiva de las personas trabajadoras, asegurándose la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de la plantilla.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá tener acceso a los elementos necesarios para ejercer su actividad, entre ellos, las direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación de un tablón virtual.

Derecho a la Igualdad de Oportunidades y a la Corresponsabilidad

- No se debe identificar el trabajo a distancia/teletrabajo como una medida de conciliación, aunque sí pueda facilitarla en determinadas circunstancias al flexibilizar la ordenación de espacios de trabajo y/o los horarios laborales.
- Hay que aplicar los principios básicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la implantación del trabajo a distancia/teletrabajo y realizar un seguimiento y evaluación con perspectiva de género del desarrollo de esta modalidad de trabajo.



¿Cuáles son las obligaciones de las personas que trabajan a distancia?

- **Protección de datos y seguridad de la información.** Las personas trabajadoras, cumplirán las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, (previa información a su representación legal).

A tener en cuenta: La persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito ni acceder a los emails de otras personas usuarias sin su previa autorización, así como utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos para los que han sido asignados.

¿Cuáles son las obligaciones de las personas que trabajan a distancia?

- **Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.**

Las personas trabajadoras cumplirán con las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos



- **Facultades de control empresarial.**

La empresa adoptará las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.



A tener en cuenta: La utilización de los medios telemáticos de vigilancia deberán ser previamente acordados con la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, deberá ser comunicado previamente de forma expresa y clara a aquellas personas que accedan a esta modalidad de trabajo.

La utilización de la fotografía o el vídeo como medio para la vigilancia y control no estará permitido cuando el lugar de trabajo coincida con el domicilio de la persona trabajadora.

¿Qué procedimiento hay que seguir en caso de negativa por parte de la empresa?



El procedimiento se recoge en el art. 138 bis ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social, en relación con la tramitación en reclamaciones sobre **acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia**.



La persona trabajadora dispondrá de un plazo de **veinte días hábiles**, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad para presentar demanda ante el juzgado de lo social.



El procedimiento será **urgente** y se le dará tramitación preferente. el acto de la vista habrá de señalarse dentro de los **cinco días** siguientes al de la admisión de la demanda. la sentencia se dictará en el plazo de **tres días**.



Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.



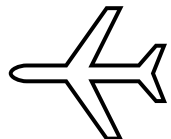
Cuando la causa de la reclamación esté relacionada con el ejercicio de los derechos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

¿Cuál es el papel de la negociación colectiva?

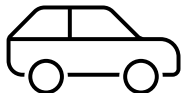
Los convenios o acuerdos colectivos tendrán que establecer:

- 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.
- El mecanismo para la determinación, y compensación o abono de los gastos del trabajo a distancia.
- La duración máxima del trabajo a distancia.
- La jornada mínima presencial.
- La reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
- Un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley 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 el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad,
- Y las circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Ejemplos de Prácticas de Teletrabajo



- Permitir el teletrabajo a quienes tienen dificultades para cumplir horario laboral al completo y a quienes viajan constantemente.



- Evitar que las personas trabajadoras tengan que acudir a la oficina los días de operación salida, de modo que si tienen que hacer desplazamientos por carretera puedan hacerlo el día anterior o en horas de menos congestión.



- Trabajar desde casa cuando se depende de un distinto huso horario como motivo de trabajar con personas o empresas ubicadas en otros países.

Ejemplos de Prácticas de Teletrabajo



- Facilitar el teletrabajo cuando la persona trabajadora notifique la enfermedad de un familiar, una cita médica o un trámite burocrático.



- Compatibilizar el teletrabajo con la situación de permiso por nacimiento a tiempo parcial al 50% de la jornada en las últimas cuatro semanas del disfrute del permiso.



- Dar la opción de teletrabajar a personas con diferentes patologías; mujeres embarazadas; personal con dependientes /mayores a cargo.



- Garantizar la desconexión digital durante el periodo vacacional, días de asuntos propios, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias. Establecer un horario restringido para el envío de emails y atención de llamadas telefónicas.

Decálogo del trabajo a distancia

Para la persona que trabaja a distancia:

- 1) Tener objetivos claros y consensuados en materia de cargas de trabajo y disponibilidad horaria (conjugando flexibilidad y horarios de coincidencia).
- 2) Planificar la jornada de trabajo para garantizar la separación del tiempo personal y laboral.
- 3) Crear un espacio de trabajo cómodo y adaptado que favorezca el desempeño de la actividad.
- 4) Establecer contacto con el equipo/departamento para no perder el vínculo con los/as compañeros/as de trabajo.
- 5) Vigilar la ergonomía y los descansos como método para prevenir posibles riesgos y asegurar la salud laboral.

Decálogo del trabajo a distancia

Para la empresa:

- 1) Establecer los medios adecuados para lograr la desconexión digital con la finalidad de asegurar el respeto del tiempo de descanso.
- 2) Implantar el trabajo a distancia/teletrabajo de manera parcial, de tal manera que haya momentos de coincidencia presencial en el centro de trabajo.
- 3) Establecer un programa de mantenimiento de la vinculación de los/as trabajadores/as.
- 4) Dotar de herramientas adecuadas para garantizar la ejecución del trabajo de forma segura y ergonómica.
- 5) Realizar un proyecto piloto de teletrabajo antes de aplicarse de manera generalizada con el fin de subsanar posibles incidencias y facilitar su adecuado desarrollo

Acuerdos del trabajo a distancia

TELETRABAJO EN EL
AYUNTAMIENTO DE
MADRID

TELETRABAJO EN LA COMUNIDAD
DE MADRID

En internet pueden localizarse diferentes acuerdos de trabajo a distancia que sirvan de ejemplo en la gestión de esta modalidad de trabajo en las organizaciones.

Anexo, Registro del acuerdo de Teletrabajo SEPE

El acuerdo deberá registrarse al comunicarse la contratación o en el momento de su firma en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a través del servicio CONTRAT@.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/servicios-para-empresas/comunica-contratacion.html>

Esta actuación se enmarca dentro del Servicio Madrid Corresponsable,
financiado por el Ayuntamiento de Madrid en el marco del
Proyecto Transversal Madrid ciudad corresponsable.

2020

<https://madridcorresponsable.es/>

Cámara
MADRID

CCOO
comisiones obreras de Madrid

UGT
Madrid

MIA
Madrid
Ciudad
Corresponsable