

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

**APUNTES**

# **BREVE APROXIMACIÓN AL RDL 28/2020 SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA**

**29 septiembre 2020**



## ÍNDICE

- 1.- CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO
- 2.- LIMITACIONES Y SUPUESTOS EXCLUIDOS
- 3.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
- 4.- VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA
- 5.- EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA
- 6.- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA
- 7.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA
- 8.- EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- 9.- ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Nuestro sistema de relaciones laborales requería de una ley del trabajo a distancia y del teletrabajo que llenase el vacío de una regulación insuficiente y ambigua, que otorgara a esta forma de prestación del trabajo, que ha venido para quedarse, la dignidad y la seguridad jurídica que necesitaba.

Fruto del dialogo social, hoy tenemos una regulación del trabajo a distancia, que no sólo aporta mayor seguridad jurídica y protección a los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras a distancia, sino que además sitúa a la negociación colectiva como elemento transcendental a la hora de desarrollar los principios y medidas que emanan de la misma. Es cierto que algunos de sus aspectos son criticables y que otros, como cualquier norma fruto del consenso, darán lugar a cierta problemática. Pero, en todo caso, esta norma sitúa a España entre los países más avanzados en la regulación de esta materia.

Este primer análisis de UGT sobre el Real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, trata de exponer de forma didáctica y concisa, el contenido de esta norma de enorme relevancia en nuestro derecho laboral.

## **1.- CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

La norma hace un esfuerzo por definir de forma precisa el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Así, se entenderá por:

a) *“Trabajo a distancia: una 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.”*

*“Se entenderá que es regular el trabajo a distancia (cuando) se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”*

b) *“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.”*



En base a estas definiciones, podemos concretar que se considerará persona trabajadora a distancia a aquella que preste la actividad laboral:

- en su domicilio o en el lugar elegido por esta,
- bien mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (teletrabajo),
- bien mediante el uso de otros medios y sistemas productivos,
- durante un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de tres meses.

La nueva ley a la hora de definir el trabajo a distancia y el teletrabajo opta por la noción de la “regularidad” en el uso del trabajo a distancia. Desde nuestra perspectiva, el porcentaje establecido para amparar el trabajo a distancia debiera haber sido inferior pero, en todo caso, esta elección supone un importante paso adelante, al incrementar de forma considerable el ámbito de aplicación del trabajo a distancia amparado por la norma, si lo comparamos con la regulación precedente que consideraba trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad se realizará de manera **preponderante** en el domicilio o lugar de trabajo elegido libremente por el trabajador –art. 13 ET-.

## 2.- LIMITACIONES Y SUPUESTOS EXCLUIDOS

La ley establece una limitación en relación al porcentaje de jornada presencial mínimo (50%) que deberán respetar los acuerdos de trabajo a distancia, en el caso de los contratos de trabajo celebrados con menores y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

## 3.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Uno de los principios básicos de esta forma de ejecutar la prestación laboral es que las personas que desarrollan trabajo a distancia no pueden sufrir, en sus derechos y condiciones de trabajo, diferencias de trato o discriminaciones en comparación con las personas que desarrollan su trabajo presencialmente.



A este respecto, la norma va a dejar claro cinco cuestiones esenciales sobre la igualdad de trato de las personas que desarrollan trabajo a distancia:

1ª. Que *“tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo (o a excepción de) aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”.*

2ª. Que *“tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido ..., a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.”*

3ª. Que *“no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.”*

4ª. Que *“tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que sólo prestan servicios presencialmente, ...”*

5ª. Que no *“podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.”*

Tras fijar las cinco cuestiones anteriores, la norma no se olvida de abordar la **perspectiva de género en el trabajo a distancia y el teletrabajo**, mediante la inclusión de una serie de obligaciones empresariales en relación con la igualdad de género, el acoso, la violencia y la discriminación por razón de sexo y género.

#### **4.- VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA**

Otro de los principios básicos en la configuración del trabajo a distancia y el teletrabajo que se desarrolla en esta Ley, es su carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora.



Para garantizar el cumplimiento de este principio esencial del trabajo a distancia la Ley establece cuatro condiciones:

- la obligación de suscribir o firmar el acuerdo de trabajo a distancia,
- la prohibición a la empresa de imponer esta forma de prestar la actividad laboral por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET),
- la limitación de la empresa de proceder a un despido o llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo amparándose en cualquiera de estos tres supuestos: la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia; el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para desarrollar de forma adecuada la actividad laboral a distancia, siempre y cuando estas causas estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.

### **Reversibilidad**

La voluntariedad del trabajo a distancia y el teletrabajo está ligada a la posibilidad de su reversión, es decir, a la posibilidad de dar por finalizado el desarrollo de la actividad a través del trabajo a distancia o el teletrabajo, volviendo el trabajador/a a su puesto de trabajo de carácter presencial.

La reversibilidad no se contempla como un derecho subjetivo de los trabajadores a distancia cuyo ejercicio quede a su libre disposición, sino que se configura como un derecho condicionado a los términos que regule la negociación colectiva o, en su defecto, a lo establecido en el acuerdo individual de trabajo a distancia.

## **5.- EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA**

La Ley va a regular una serie de obligaciones en relación a la forma, el contenido del acuerdo individual de trabajo a distancia y la información a los representantes de los trabajadores:

1º. Sobre la forma,

- deberá realizarse por escrito y puede incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior,
- deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia,



## 2º. Sobre el contenido mínimo.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia:

- a) 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.
- b) Enumeración de los gastos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación, el momento y forma para realizar la misma.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- 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.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- 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 en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

## 3º. Sobre la información a los representantes de los trabajadores.



Se obliga a la empresa a entregar a la representación legal de las personas trabajadoras copia de todos los acuerdos a distancia que se realicen y también de sus actualizaciones, en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Asimismo, se le obliga también a enviar copia de dicho acuerdo a la oficina de empleo, exista o no representación legal de las personas trabajadoras.

## 6.- MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Con carácter general, para todos los trabajadores/as a distancia, incluidas aquellas personas trabajadoras que realizan trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada, la Ley permite que trabajador/a y empresa puedan modificar las condiciones acordadas y contenidas en dicho acuerdo, incluido el porcentaje de presencialidad, siempre y cuando se cumplan cuatro exigencias:

- Que ambas partes, empresa y trabajador/a, alcancen un acuerdo al respecto.
- Que dicho acuerdo se formalice por escrito antes de la aplicación de las nuevas condiciones.
- Que el acuerdo se ponga en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Que se sigan las reglas o el procedimiento que se prevea al respecto en el convenio colectivo o el acuerdo colectivo.

## 7.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

Debemos apreciar, de manera especialmente positiva, el desarrollo que hace esta ley respecto los derechos de las personas trabajadoras a distancia.

- Derecho a la formación.

La empresa deberá garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, así como garantizar la formación necesaria para el adecuado desarrollo de la actividad.

- Derecho a la promoción profesional en los mismos términos que las personas trabajadoras que prestan servicios de forma presencial.





- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad a distancia.

- Derecho al abono y compensación de gastos.

La empresa estará obligada a abonar, sufragar o compensar al trabajador/a los gastos relacionados con el desarrollo del trabajo a distancia.

- Derecho a poder flexibilizar el horario de prestación de servicios, en los términos que fije el acuerdo de trabajo a distancia y/o la negociación colectiva.

- Derecho al registro horario adecuado.

- Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La norma se centra fundamentalmente en establecer una serie de reglas o medidas respecto la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, entre las que se encuentran, por ejemplo:

- La necesidad de tener en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- La exigencia del permiso de la persona trabajadora, cuando la evaluación de riesgos necesite la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia y este se tratara de su domicilio o del de una tercera persona física.
- La posibilidad, en el caso de que el trabajador/a no diera dicho permiso, que el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa pueda efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora.

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

El desarrollo de este derecho va a implicar una serie de deberes empresariales, como, por ejemplo, el deber de la empresa de garantizar que la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos respeta adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras.

- Derecho a la desconexión digital.
- Derecho a ejercitar los derechos de naturaleza colectiva.

En base al cual, se requiere a la empresa que: asegure que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras, que suministre a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa y que garantice que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal.

## **8.- EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El Real decreto-ley de trabajo a distancia establece, a lo largo de su articulado, numerosos llamamientos a la negociación colectiva, para el desarrollo de toda una serie de materias, como, por ejemplo:

- 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 de la actividad laboral a distancia,
- la duración máxima del trabajo a distancia,
- contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia,
- el establecimiento de una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia,
- el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa,
- las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

## **9.- ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

La ley diferencia tres supuestos a la hora de determinar el momento de aplicación o entrada en vigor de la misma:



1º. Para las relaciones de trabajo a distancia que ya estuvieran reguladas, con anterioridad a la publicación del Real decreto-ley, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia o teletrabajo.

- a) Si los convenios o acuerdos colectivos que regulan la prestación de servicios a distancia cuentan con un periodo de vigencia expresamente determinado: el Real decreto-ley será íntegramente aplicable desde el momento en el que dichos convenios o acuerdos colectivos pierdan su vigencia.
- b) Si los convenios o acuerdos colectivos que regulan la prestación de servicios a distancia no prevén de forma expresa un periodo de vigencia: la nueva normativa sobre trabajo a distancia será íntegramente aplicable, una vez transcurrido un año desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo que las partes que hubiesen firmado aquellos convenios o acuerdos colectivos, acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2º. Para las relaciones de trabajo a distancia y teletrabajo implantadas de forma excepcional como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la Covid-19.

A estas situaciones, se les seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria en toda su extensión. Es decir, se les aplicarán los derechos y las condiciones laborales (jornada, horario, descansos, salario, complementos, pluses, etc.) contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo de aplicación y el contrato de trabajo, que les venía siendo aplicable en su relación laboral.

Pero, además, a estas relaciones de trabajo a distancia se le suman la aplicación de dos derechos propios de las relaciones de trabajo a distancia:

- El derecho a la dotación de los medios, equipos, herramientas y consumibles por parte de la empresa. Directamente aplicable.
- El derecho a la compensación de los gastos que se deriven del trabajo a distancia. Aplicable, siempre y cuando así se establezca por la negociación colectiva.

A este respecto, consideramos que lo más lógico, hubiera sido aplicar a estas situaciones la regulación contenida en el Real decreto-ley 28/2020, en toda su extensión.

3º. Para las relaciones de trabajo a distancia nacidas tras la publicación del Real decreto-ley, que no se encuentren dentro de los supuestos anteriores.

Será de aplicación la nueva ley de trabajo a distancia, pasados 20 días de la publicación del Real Decreto Ley en el BOE, esto es, el 13 de octubre de 2020.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.

