

Huelva, 19 de Octubre de 2021

NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

El pasado día 23 de septiembre de 2021, fue publicado en el B.O.E. el Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia.

A continuación, vamos a explicar algunas de las claves fundamentales de esta norma que regula el Teletrabajo y que viene a dar carta de naturaleza a una de las modalidades de desarrollo de la actividad laboral que parece que, tras la experiencia obligada impuesta por la actual pandemia, ha venido para quedarse en el mundo de las relaciones laborales.

Concepto de Trabajo a Distancia y Teletrabajo

La norma define como trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo, por su parte, es un tipo de trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

Regularidad de esta modalidad de trabajo

Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando se preste bajo esta modalidad, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

Voluntariedad

Es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia. No puede imponerse mediante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que puedan reconocer las leyes o la negociación colectiva.

No podrá ser causa de despido la negativa del trabajador a trabajar a distancia, que ejercite su derecho a la reversibilidad al trabajo presencial o las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad relacionadas en exclusiva con el cambio de la prestación presencial a otra a distancia.

Reversión y Modificación del Trabajo a Distancia

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador. El ejercicio de este derecho se regulará en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia que suscriban empresa y trabajador.

La modificación de las condiciones, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

Límites

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo será posible un acuerdo que garantice un mínimo de un 50% de trabajo presencia, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica.

Formalización del acuerdo

Siempre debe formalizarse por escrito, 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.

Contenido del acuerdo

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:

- Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y el período máximo para su renovación.
- 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 corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo del trabajador y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, del trabajo a distancia y del trabajo de presencia.
- Centro de trabajo al que quedará adscrito el trabajador a distancia.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo.
- 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 caso de que surjan dificultades técnicas.
- Instrucciones para la protección de datos y seguridad en la información específicamente aplicables, con participación de la representación de los trabajadores.
- Duración del acuerdo de la prestación de servicios a distancia.

Derechos del Trabajador

Con carácter general, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, de modo que no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, incluyendo aquellos derechos derivados de la conciliación de la personal y familiar.

Gastos

El desarrollo del trabajo a distancia debe ser compensado por la empresa y no podrá suponer para el trabajador la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Los mecanismos para la determinación y compensación de estos gastos podrán establecerse a través de convenio colectivo o por acuerdo colectivo.

Registro Horario y Desconexión Digital

El sistema de registro obligatorio deberá reflejar fielmente el tiempo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir el principio y la finalización de la jornada, todo ello conforme a lo previsto en la negociación colectiva.

Fuera de su horario de trabajo, los trabajadores, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital. Asimismo, el deber de la empresa de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. La empresa, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, elaborará un apolítica interna en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer 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.

Prevención de Riesgos Laborales

Se deberán prever en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva los riesgos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios.

Cuando cumplir esta obligación implique una visita al lugar elegido para la prestación de servicios a distancia, deberá emitirse un informe escrito y requerirá el permiso del trabajador. En caso de no obtenerse, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador, según las instrucciones del servicio de prevención.

Instalación de Programas

No se podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el trabajo a distancia. Las empresas deberán establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad, así como los términos en los que los trabajadores podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición del trabajador.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales los empleados pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales y las particularidades del trabajo a distancia.

Facultades de la empresa

La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en todo caso la consideración debida a la dignidad del trabajador.

Acuerdos vigentes a la entrada en vigor de la norma

La norma será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación por acuerdos y convenios colectivos, desde el momento en que estos pierdan su vigencia.

En caso de que estos no prevean un plazo de duración, esta norma será de aplicación en el plazo de un año desde su publicación en el BOE salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Desde que esta norma sea de aplicación, las partes deberán formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en un plazo de tres meses, al igual que aquellas adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Normativa Covid19

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto.Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, y mientras éstas se mantengan, les seguirá siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, la empresa estará obligada a dotar de medios, equipos, herramientas, consumibles y mantenimiento que exija el trabajo a distancia. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para el empleado de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Más información:

Daniel Caldentey Raya
Tfno.: 959 208305; info@huelvacomercio.com