

# TELETRABAJO TELELANA



## **GUÍA LABORAL**

Resumen del RDL 28/2020

## **LAN-GIDA**

28/2020 LEDaren laburpena

**SEPTIEMBRE 2020KO IRAILA**

**esk**

# Contenido

Introducción.....	3
Cuestiones Generales.....	3
Ámbito de aplicación.....	3
Cuándo y cómo entra en vigor.....	3
¿Cuándo se aplica este RDI?.....	4
Definiciones.....	4
El acuerdo de trabajo a distancia.....	5
Voluntariedad del trabajo a distancia.....	5
Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.....	5
Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.....	5
Modificación del acuerdo y prioridad.....	6
Derechos de las Personas Trabajadoras a Distancia.....	7
Derecho a la formación.....	7
Derecho a la promoción profesional.....	7
Dotación suficiente de equipos.....	7
Abono y compensación de gastos.....	7
Derechos de flexibilidad de jornada y registro horario.....	7
Seguridad y salud.....	7
Derecho a la intimidad y protección de datos.....	8
Desconexión digital.....	8
Derechos colectivos.....	8
Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.....	8
Trabajo a distancia en las administraciones públicas.....	10
Adaptación normativa.....	10
Trabajo a distancia en la negociación colectiva y acción sindical.....	11
Alcance de la negociación colectiva.....	11
Acción Sindical.....	11
Reclamaciones judiciales y sanciones en materia de trabajo a distancia.....	12
Sanciones por parte de Inspección de Trabajo.....	12
Reclamaciones en materia de trabajo a distancia.....	12

## Introducción

El pasado 23 de septiembre, el Gobierno español publicaba en el BOE el Real Decreto-ley 28/2020 en el que, entre otras cuestiones, se establece una nueva regulación para el teletrabajo.

Una semana más tarde, el 30 de septiembre, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 29/2020 donde se viene a establecer medidas urgentes en materia de teletrabajo en el ámbito de las administraciones públicas.

## Cuestiones Generales

### Ámbito de aplicación

La nueva regulación del trabajo a distancia se aplica a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Queda expresamente **excluido** del ámbito de este RDI todo **el personal laboral al servicio de las administraciones públicas**.

### Cuándo y cómo entra en vigor

En relación a la regulación general sobre el teletrabajo es importante que tengamos en cuenta cuándo y cómo va a entrar en vigor esta nueva norma:

- El RDI entra en vigor en toda su extensión el día **13 de octubre de 2020**. Esto es a partir de ese día se aplica a todas las **NUEVAS situaciones de teletrabajo**.
- Sin embargo, todas las situaciones de **teletrabajo existentes** que tengan su causa en la adopción de **medidas extraordinarias relacionadas con el COVID** se seguirán rigiendo en base a la norma previa (RDI 28/2020 y Estatuto de las Personas Trabajadoras).  
En estos casos, sin embargo, las empresas deberán poner a disposición de las y los trabajadores de todos los medios necesarios para desarrollar el teletrabajo. Así mismo, se podrá negociar de manera colectiva (acuerdos o convenios) la manera de compensar a las personas trabajadoras por los gastos adicionales que el teletrabajo les haya ocasionado.
- Situaciones de **teletrabajo preexistentes con base en acuerdos o convenios colectivos**. Les será de aplicación lo regulado en esos acuerdos colectivos hasta que los mismos pierdan su vigencia.  
En caso en que esos acuerdos o convenios no prevean duración, el RDI se aplicará íntegramente a partir del 23 de septiembre de 2021 a no ser que las partes pacten una aplicación posterior que nunca podrá ser posterior a los tres años desde la publicación del RDI (esto es, 23 de septiembre de 2023).
- El **resto de las situaciones de teletrabajo preexistentes** que no tengan que ver con el COVID ni estén bajo un acuerdo o convenio colectivo previo tienen un plazo de tres meses para adaptarse íntegramente al contenido del RDI 28/2020.

### **¿Cuándo se aplica este RDI?**

Las normas del real decreto se aplican a aquellas situaciones donde el **trabajo a distancia sea regular**. Esto es, cuándo en un periodo de referencia de 3 meses se realice a distancia un mínimo del 30% del tiempo de trabajo (o la parte proporcional en función de la duración del contrato).

En el caso de **personas menores** o de aquellas que estén sujetas a un **contrato de prácticas o de formación**, sólo podrán realizarse acuerdos de trabajo a distancia que supongan que el 50% de su jornada será presencial (descontando de la misma la parte destinada a la formación teórica).

### **Definiciones**

Es importante, también que tengamos claras las definiciones que establece este Real Decreto-ley:

- **Trabajo a Distancia**: prestación laboral que se desarrolla en el domicilio o en el lugar elegido por la persona trabajadora de manera regular durante parte o la totalidad de la jornada.
- **Teletrabajo**: trabajo a distancia que se presta a través de medios telemáticos, informáticos o de comunicación.
- **Trabajo presencial**: aquel que se desempeña en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

# El acuerdo de trabajo a distancia

## **Voluntariedad del trabajo a distancia**

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora. Para ello se DEBE firmar un acuerdo de trabajo a distancia bien en el momento de la contratación inicial bien en cualquier momento posterior.

El trabajo a distancia no puede ser impuesto de ninguna manera por el empresario (ni mediante la aplicación del art.41 del ET), sin embargo, a través de la negociación colectiva se puede establecer el derecho al mismo a favor de las personas trabajadoras.

El trabajo a distancia es reversible para ambas partes. La reversibilidad se debe regular en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo individual.

Salvaguarda para las personas trabajadoras: la negativa a teletrabajar, el ejercicio de la reversibilidad o las dificultades derivadas del cambio de modalidad de trabajo presencial a trabajo a distancia no pueden ser justificativas ni del despido ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## **Formalización del acuerdo de trabajo a distancia**

El acuerdo de trabajo a distancia se tiene que formalizar por escrito antes de que comience la prestación de esta modalidad de trabajo.

La copia básica de este acuerdo se tiene que entregar a la Representación Legal de los y las Trabajadoras y ser depositada, así mismo, en las oficinas públicas de empleo.

## **Contenido del acuerdo de trabajo a distancia**

El acuerdo de trabajo a distancia tiene que contener como mínimo las siguientes disposiciones:

- a) Inventario de los medios técnicos y físicos requeridos para el trabajo a distancia así como la vida útil o el periodo de renovación de los mismos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera ocasionar el trabajo a distancia y la manera en la que estos serán compensados.
- c) Horario de trabajo y reglas para la disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y a distancia.
- e) Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- f) Lugar de trabajo a distancia designado por la persona trabajadora.
- g) Plazos de preaviso para la reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento frente a las dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones empresariales en materia de protección de datos.
- k) Instrucciones empresariales en materia de seguridad.
- l) Duración del acuerdo.

### **Modificación del acuerdo y prioridad**

El Acuerdo de Trabajo a Distancia sólo se puede modificar por acuerdo entre las partes, esta modificación se tiene que hacer por escrito de manera previa a que el cambio tenga lugar y será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas que desde el inicio de su relación laboral realicen trabajo a distancia durante el total de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realicen de manera parcial o total de manera presencial.

A estos efectos, la empresa tiene que informar tanto a la persona trabajadora como a la representación legal de las vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Los mecanismos o criterios para regular estos pases de trabajo a distancia al trabajo presencial pueden ser establecidos en la negociación colectiva.

# **Derechos de las Personas Trabajadoras a Distancia**

## **Derecho a la formación**

Se debe garantizar la participación efectiva de las personas trabajadoras a distancia en todas las acciones formativas organizadas por la empresa.

Se debe garantizar, de igual manera, la formación necesaria para el correcto desarrollo del trabajo a distancia.

## **Derecho a la promoción profesional**

Se debe informar a las personas trabajadoras a distancia de manera expresa y por escrito de todas las posibilidades de ascenso que se produzcan.

## **Dotación suficiente de equipos**

La empresa debe proveer y asegurar un adecuado mantenimiento de todos los elementos y equipos para desarrollar el trabajo a distancia.

Se garantizará la atención precisa en caso de dificultades técnicas.

## **Abono y compensación de gastos**

El trabajo a distancia no deberá suponer en ningún caso que la persona trabajadora asuma gastos relacionados con: equipos, herramientas y medios para el desarrollo de la actividad. Estos gastos deberán ser sufragados o compensados por la empresa.

Los mecanismos para determinar y compensar o abonar los gastos se podrán negociar en el convenio o acuerdo colectivo.

## **Derechos de flexibilidad de jornada y registro horario**

La persona trabajadora a distancia puede flexibilizar su horario de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de Trabajo a Distancia y el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

El sistema de registro de jornada deberá estar adaptado a la situación de trabajo a distancia y deberá recoger sus circunstancias de manera adecuada.

## **Seguridad y salud**

Las trabajadoras a distancia están bajo la protección de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En ese sentido tanto las evaluaciones de riesgos como la actividad preventiva deberán contemplar las especificidades de este tipo de trabajo, en especial en lo referido a los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Igualmente, se tiene que valorar y tener en cuenta la distribución de las jornadas, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones.

Cuando los servicios de prevención deban acceder, al objeto de obtener la información necesaria de los riesgos a los que se está expuesta, al lugar donde la persona trabajadora a distancia presta sus servicios, la empresa deberá justificar esta necesidad en informe escrito que deberá remitirse tanto a los y las delegadas de prevención como a la persona trabajadora. Este tipo de visitas deberán contar, EN TODO CASO con la aprobación de la persona afectada.

## **Derecho a la intimidad y protección de datos**

Los medios telemáticos a disposición de las personas trabajadoras deberán cumplir la Ley de Protección de Datos Personales.

Las empresas elaborarán un criterio de utilización de los medios telemáticos puestos a disposición de las trabajadoras a distancia. En la elaboración de estos criterios se debe dar audiencia a la representación legal.

En ningún caso la empresa puede exigir que los y las trabajadoras a distancia instalen programas o aplicaciones informáticas en sus dispositivos personales.

### **Desconexión digital**

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

Esto conlleva el DEBER EMPRESARIAL de limitar el uso de los medios de tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de descanso y el respeto a la jornada máxima.

Las empresas, previa audiencia de la representación legal, deberán elaborar una política interna que garantice la desconexión digital.

### **Derechos colectivos**

Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a ejercitar sus derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que estén adscritas.

La empresa debe proveer a la representación legal de los medios necesarios para extender su capacidad representativa, entre ellos: acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, tablón virtual (cuando sea compatible). De la misma manera la empresa debe garantizar que no hay obstáculos para la comunicación entre la representación legal y las personas trabajadoras y de éstas, con el resto de sus compañeras..

Se debe garantizar que las personas trabajadoras a distancia puedan participar de manera efectiva en las actividades convocadas por su representación y de manera particular, su participación en las elecciones sindicales.

### **Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación**

Además de los anteriores derechos que se desarrollan en el RDI 28/2020, su artículo 3 establece un principio general de igualdad de trato y no discriminación.

De manera particular se menciona:

- Que las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos y condiciones laborales que el resto de las personas trabajadoras de su centro de trabajo, excepto a aquellas propias de su condición de trabajadoras a distancia.
- Tampoco podrán sufrir, las personas trabajadoras a distancia, ningún perjuicio por las dificultades técnicas o de otro tipo por las dificultades técnicas en el trabajo a distancia (siempre que no sean imputables a la persona trabajadora).
- Se debe evitar cualquier discriminación directa o indirecta, especialmente por razón de sexo.
- Se ha de incluir a las teletrabajadoras dentro de las evaluaciones y actuaciones propias de los planes de igualdad (en las empresas obligadas ello).
- Se deben establecer medidas para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso pro causa discriminatoria o el acoso laboral.
- Se tienen que tener en cuenta las circunstancias particulares de las víctimas de violencia de género en la articulación del trabajo a distancia.



- Se garantiza que las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos en materia de conciliación que el resto, y en particular, el derecho de adaptación de jornada.

# Trabajo a distancia en las administraciones públicas

El RDI 29/2020, publicado en el BOE de 30 de septiembre de 2020, da cuerpo legal al acuerdo en materia de trabajo a distancia que se adoptó en la Mesa General de la Función Pública el 21 de septiembre.

Se crea un nuevo artículo (47bis) en el Estatuto Básico del Empleado Público EBEP:

Se considera teletrabajo aquel que pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la administración mediante el uso de medios tecnológicos.

El teletrabajo tiene que ser voluntario y reversible, salvo supuestos excepcionales y además, tiene que ser expresamente autorizado.

El teletrabajo en las Administraciones Públicas se desarrollará conforme a las normas que desarrollen el artículo 47bis EBEP, que serán objeto de negociación colectiva.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos. .

La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

El **personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

## **Adaptación normativa**

Las administraciones públicas tienen un plazo de seis meses desde el día siguiente a la publicación en el BOE para adaptar sus normativas al teletrabajo.

# Trabajo a distancia en la negociación colectiva y acción sindical

## Alcance de la negociación colectiva

Tanto los convenios colectivos como los acuerdos colectivos en torno al trabajo a distancia podrán regular entre otras, estas cuestiones:

- Entrada en vigor de las estipulaciones del RDI 28/2020 posterior al 23 de septiembre de 2021 (con el límite de 23 de septiembre de 2023) en aquellos casos en los que el trabajo a distancia ya este acordado bien en convenio, bien en acuerdo colectivo.
- Identificar los puestos susceptibles de ser desarrollados en modalidad de trabajo a distancia.
- Condiciones de acceso y desarrollo del trabajo a distancia.
- Derecho al teletrabajo a favor de las personas trabajadoras, limitando o regulando la voluntariedad por parte de las empresas.
- Duración máxima del trabajo a distancia.
- Jornada mínima presencial así como establecer periodos de referencia inferiores a los efectos de la determinación de los porcentajes de jornada para considerar a una persona trabajadora como trabajadora a distancia.
- Porcentaje distinto al previsto para contratos formativos siempre que los mismos se celebren con mayores de edad.
- Métodos para la cuantificación y la compensación o abono de gastos derivados del trabajo a distancia.
- Normas para hacer efectiva la reversibilidad del trabajo a distancia.
- Normas y criterios para regular la prioridad de vuelta al trabajo presencial.
- Modulación del derecho a la desconexión.
- Contenidos adicionales que las partes entiendan que deben de ser reguladas.

## Acción Sindical

Este RDI supone la generación de nuevos derechos de información y consulta a favor de la representación legal de los y las trabajadoras:

- Remisión de las copias básicas de los acuerdos de trabajo a distancia.
- Remisión por escrito de las vacantes presenciales que pueden ser cubiertas por las trabajadoras a distancia.
- Trámite de audiencia de cara a establecer la política interna para garantizar la desconexión digital.
- Trámite de audiencia previo a establecer los criterios de utilización de los equipos y medios puestos a disposición de las trabajadoras a distancia.

Es importante tener en cuenta, que el empresario tiene que proporcionar acceso a los medios necesarios para que la representación legal pueda ejercer su tarea respecto a estos colectivos (correos electrónicos, tablón digital).

De la misma manera, se tiene que garantizar la comunicación entre las personas teletrabajadoras y sus representantes así como con el resto de la plantilla.

# **Reclamaciones judiciales y sanciones en materia de trabajo a distancia**

Las disposiciones finales primera y segunda del RDI 28/2020 vienen a modificar respectivamente tanto la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –LJRS como la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS.

## **Sanciones por parte de Inspección de Trabajo**

Se modifica el artículo 7 de la LISOS, de tal manera que la no formalización del acuerdo de trabajo a distancia por escrito será considerado como infracción grave.

## **Reclamaciones en materia de trabajo a distancia**

En cuenta a la LJRS, se crea un nuevo artículo 138bis para regular las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

- Hay un plazo de 20 días hábiles desde que se notifique la negativa de la empresa a la petición de teletrabajo o su disconformidad con la propuesta hecha por esta para interponer demanda en el juzgado de lo social.
- El juzgado puede recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo.
- El procedimiento será urgente y en vista única (no cabe recurso excepto en supuestos de resarcimiento que posibiliten en recurso de suplicación). La vista tiene que ser en 5 días desde el registro de la demanda y la sentencia debe ser dictada en los tres días siguientes a la vista.

Atención. Aquellos procedimientos que tengan que ver con el ejercicio de derechos de conciliación deben de ser tramitados conforme al procedimiento específico que contempla para ello la LRJS (artículo 139).

**#BizitzakErdigunera #LaVidaLoPrimero**