

Real Decreto Ley 28/2020 Trabajo a Distancia.

Muy Sr/Sras. nuestros/as:

Por medio del presente les detallamos brevemente las modificaciones establecidas según el Real Decreto-Ley (RDL) 28/2020, de 22 de septiembre, que regula la Ley de Trabajo a Distancia (en adelante LTD.) y que entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE.

Las características principales del teletrabajo son:

- Se entiende por teletrabajo el que se preste como mínimo un 30% de la jornada.
- No se puede ser impuesto por ninguna de las partes, es decir, debe ser voluntario tanto para el personal trabajador como para la empresa.
- El acuerdo se debe redactar por escrito, indicándose las condiciones mínimas que se establecen en el RDL.
- Podrá ser reversible para cualquiera de las partes.
- La prestación de servicios se realizará en el domicilio elegido por el personal trabajador.
- Igualdad de derechos con las personas que desarrollan el trabajo presencial.
- La empresa deberá sufragar los gastos. Suministro de equipos y herramientas.
- Se deberá elaborar un inventario.
- Deben tenerse en cuenta los riesgos laborales, protección de datos, registro horario, desconexión digital, y flexibilidad horaria, entre otros.
- Los convenios colectivos podrán establecer condiciones.

En definitiva ambas partes deberán redactar en el acuerdo todos los puntos anteriormente descritos y que se regulan de forma resumida en los artículos que citamos a continuación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30%, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

- a) Trabajo a distancia.
Cuando se presta los servicios 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.
- b) Teletrabajo.
El trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) Trabajo presencial.
Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.

Los contratos celebrados con menores, los contratos en prácticas, formación y aprendizaje, la jornada presencial debe ser como mínimo del 50% sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

Tendrán los mismos derechos que los que presten servicios presenciales.

Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo **será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora** y requiere firma del acuerdo que bien se incluya en el contrato o bien en documento posterior.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 6. Obligaciones formales del Acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo deberá realizarse por escrito. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo que firmen las partes además de las características básicas del contrato de trabajo, tendrá como contenido mínimo ciertas características específicas de la modalidad del teletrabajo como pueden ser:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas, y vida útil.
- b) Enumeración de los gastos.
- c) Horario de trabajo y 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
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento para solucionar las dificultades técnicas.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa de protección de *datos*
- k) Instrucciones dictadas por la empresa sobre seguridad de la información,
- ↳ Duración del acuerdo de trabajo a distancia-

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

Deberá acordarse **entre la empresa y la persona trabajadora**, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

Prioridad para ocupar puestos de trabajo presenciales a jornada total o parcial.

Artículo 9. Derecho a la formación.

La empresa deberá garantizar la participación en acciones formativas, principalmente en lo relacionado con el teletrabajo.

Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.

La empresa deberá informar por escrito la posibilidad de ascensos y promoción profesional.

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

Derecho y mantenimiento de equipos, herramientas según inventario.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

Derecho y compensación de gastos de equipos, herramientas, suministros. Se podrá regular por convenio colectivo la compensación y abono de los gastos.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia.

Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Se deberá tener en cuenta los riesgos específicos, ergonómicos, psicosociales, la distribución de la jornada, descansos y desconexión.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.

La visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora

En caso contrario la evaluación se realiza según información facilitada por el personal trabajador.

Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras 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 de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

Tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

La empresa elaborará una política interna de formación sobre el derecho a la desconexión y uso de herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

Tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva, debiéndose asegurar 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.

Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva-

Artículo 22. Facultades de control empresarial. (Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia).

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer las condiciones en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarios regular.

Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley.

1. Este real decreto-ley será íntegramente aplicable 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.

Si no existe plazo de vigencia, el presente RDL entrará en vigor una vez transcurrido 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.

Se mantienen las condiciones más beneficiosas.

El acuerdo deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente RDL resulte de aplicación a la relación laboral concreta. Igual plazo para las modificaciones los acuerdos individuales vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima.

2. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, 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».