



El texto completo de la ley en:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

Aspectos más relevantes

de la

Ley del teletrabajo o trabajo a distancia

Septiembre de 2020

FEDERACION
INTERSECTORIAL
DE AUTONOMOS
DE LA COMUNIDAD
DE MADRID



Ley del teletrabajo o trabajo a distancia

Real Decreto Ley 28/2020

Antes del Covid-19, menos del 5% de trabajadores a nivel nacional teletrabajaban. Esta cifra se ha multiplicado en estos meses, superando el 30%. Este hecho ha obligado a reformar urgentemente la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que ya se había quedado obsoleto e insuficiente.

Ahora la nueva norma modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores indicando que todos los trabajadores a distancia prestarán sus servicios de acuerdo al Real Decreto Ley 28/2020.

La norma pretende equilibrar las ventajas del teletrabajo entre empresa y trabajador, regulando los siguientes aspectos:

Definición del concepto de teletrabajo y trabajo a distancia

El artículo 2 entra a diferenciar lo que se considera trabajo a distancia y teletrabajo respecto del trabajo a distancia ocasional y presencial:

El trabajo a distancia es el que se presta en el domicilio del trabajador o lugar escogido durante su jornada o parte de ella, con carácter regular.

El teletrabajo se llevará a cabo mediante el uso de sistemas informáticos o telemáticos.

Para que sea considerado trabajo a distancia deberá realizarse al menos un 30% de la jornada en esta modalidad, dentro del periodo de referencia de 3 meses o el porcentaje equivalente, en función de la duración del contrato (artículo 1).

Facultades de control de la empresa

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

El límite a estas medidas más oportunas se ciñe a que la empresa debe guardar la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Cómo se evalúan los riesgos laborales

Como en el resto de casos, las empresas son las responsables de evaluar los riesgos laborales de los teletrabajadores, que en este caso deberá tener en cuenta factores de riesgo específicos, como los psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como la garantía de descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación solo debe afectar a la zona donde se realicen los servicios laborales, es decir que si es una casa, no incluye todo el domicilio. Si la empresa tiene que visitar la casa o el lugar de trabajo del empleado a distancia, la compañía deberá justificarlo por escrito ante el empleado. La visita requerirá del permiso de la persona trabajadora si se trata de su domicilio o el de un tercero. Si no se concede el permiso, se determinarán los riesgos de la información que facilite el trabajador "según las instrucciones del servicio de prevención".

Multas de hasta 6.250 euros

La norma considera una infracción grave de las relaciones laborales "no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos", que pueden penalizarse con multas, en su grado mínimo, de 626 euros y, en su grado máximo, de hasta 6.250 euros



Igualdad de trato y no discriminación del trabajador a distancia

Las personas que trabajen a distancia deberán tener los mismos derechos, condiciones laborales, retribución, promoción, conciliación, que el personal que acude al centro de trabajo, excepto si son inherentes a la actividad presencial.

No se podrán modificar las condiciones pactadas, especialmente en lo relativo a la jornada y salario. En los complementos salariales se tendrán en cuenta los factores del trabajo a distancia para que estas personas no se vean penalizadas.

Se tendrán que aplicar medidas para evitar el acoso sexual o por otras causas discriminatorias y acoso laboral.

Limitaciones para aplicar el teletrabajo o trabajo a distancia

Los trabajadores menores de 18 años, con contrato de prácticas y contrato de formación, que antes estaban excluidos del trabajo a distancia, ahora podrán teletrabajar si al menos el 50% de la jornada es presencial.

Para que sea considerado trabajo a distancia deberá realizarse al menos un 30% de la jornada en esta modalidad, dentro del periodo de referencia de 3 meses o el porcentaje equivalente, en función de la duración del contrato (artículo 1).



El acuerdo para el teletrabajo o trabajo a distancia

El trabajo a distancia deberá ser siempre **voluntario** tanto para empresa, como para trabajador, no se podrá obligar a pasar a esta modalidad si alguno no lo desea. Una vez llegado a un entendimiento entre ambos para teletrabajar, **es imprescindible que haya un acuerdo previo firmado entre ambos.**

Este acuerdo deberá realizarse por escrito, bien sea en el contrato inicial o en un documento posterior, antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Deberá recoger los cambios en las condiciones de prestación de servicios a distancia, tras acuerdo entre empresa y trabajador.

Igualmente, la empresa tendrá que entregar una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia al representante legal de los trabajadores antes de 10 días, quien firmará para dejar constancia de la entrega.

Posteriormente, será obligatorio remitir una copia básica del acuerdo firmado a la oficina de empleo.

Este acuerdo también será obligatorio para los trabajadores que ya estuviesen teletrabajando antes, deberá formalizarse antes de 3 meses, tras la entrada en vigor de la ley.

La empresa abonará los gastos que suponga teletrabajar

Los teletrabajadores tendrán derecho a que se les faciliten medios para trabajar a distancia, así como atención ante las dificultades técnicas.

Según el artículo 12, la empresa deberá sufragar o compensar los gastos que implique teletrabajar.

Trabajar a distancia no podrá suponer que el trabajador asuma los costes para las herramientas que precisará para la actividad laboral. En convenio colectivo se podrán establecer los mecanismos para compensar estos gastos. Las empresas que también tengan a su plantilla teletrabajando de forma excepcional por motivos relacionados con el Covid-19 también estarán obligadas a facilitar las herramientas y consumibles necesarios para que los trabajadores desarrollen su actividad.

Contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia o acuerdo de teletrabajo:

Los artículos 6, 7 y 8 establecen el contenido y obligaciones relativas al acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo.

El contenido obligatorio para el acuerdo de teletrabajo será el siguiente (artículo 7):

- Inventario del equipamiento necesario para teletrabajar.
- Enumeración de los gastos y cuantificación de la compensación de los gastos del trabajador a distancia y momento en que se debe abonar. Esto se corresponderá con lo indicado en convenio, en su caso.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Distribución entre el trabajo presencial y a distancia.
- Centro de trabajo al que pertenece.
- Lugar desde donde teletrabajará.
- Plazos de preaviso para el ejercicio de situaciones de reversibilidad.
- Procedimiento en caso de haber dificultades técnicas que impidan el trabajo.
- Medios de control empresarial de la actividad, si existen.
- Duración del acuerdo.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa consulta de los representantes, para la protección de datos y seguridad de la información específicas para el trabajo a distancia.

¿Qué ocurre con las empresas que estén teletrabajando por causa de fuerza mayor relacionadas con el Covid-19?

Las empresas que hayan aplicado el teletrabajo excepcionalmente según las condiciones del artículo 5, del RD Ley 8/2020, estarán exentas de la obligación de firmar el acuerdo de teletrabajo.

Así mismo, se entenderá cumplida la obligación de realizar la evaluación de riesgos laborales, a través de una autoevaluación voluntaria de los trabajadores.

No obstante, como ya te indicábamos, tu empresa sí que estaría obligada a facilitar a los trabajadores el material necesario para realizar el trabajo a distancia.

Se podría establecer la forma de compensación en negociación colectiva, si no se hubiesen compensado ya estos gastos.



¿Qué sucede con los trabajadores que ya teletrabajaban antes de la norma?

Los trabajadores que ya estuviesen teletrabajando antes de la norma también tienen que firmar un acuerdo con su empresa sobre las condiciones del teletrabajo.

Se les aplicará esta norma igualmente, pero esto no implicará ninguna compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que estuviesen disfrutando.

Si esta modalidad se regulase en convenio colectivo, la nueva norma será de aplicación cuando venza el convenio. En el caso de que no se haya previsto una fecha de finalización para el convenio, se aplicará pasado el año, a no ser que se pacte una prórroga para la aplicación del nuevo texto, que no podrá superar los 3 años.

Si el acuerdo se formalizó entre empresa y trabajador de forma individual, tendrá que suscribirse el acuerdo conforme al RD Ley 28/2020 antes de 3 meses, igualmente será de aplicación ya la norma para las posteriores modificaciones.



Trabajadores con acceso prioritario al teletrabajo o trabajo a distancia

Habrán trabajadores que tendrán prioridad para el acceso al teletrabajo, como las personas que tengan necesidades de conciliar su vida profesional y laboral (artículo 34,8 ET), para ejercer el derecho a lactancia natural, víctimas de violencia de género y de terrorismo, siempre que sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por esa persona.

Estas personas tendrán derecho a revertir esta modalidad y volver a su puesto cuando acaben esas circunstancias.

Modificaciones en el trabajo a distancia y porcentaje de presencialidad

El trabajador a distancia podrá pasar a realizar trabajo presencial o modificar el porcentaje que realiza presencial de forma voluntaria. La decisión de teletrabajar será voluntaria y reversible para empresa y trabajador y se deberá comunicar la solicitud en un plazo previo establecido en el acuerdo para dicho aviso.

No obstante, la norma da prioridad al trabajador a distancia para ocupar vacantes que surjan en modalidad presencial.

La no adaptación al teletrabajo, la negativa a cambiar su modalidad a distancia o la solicitud de revertir el teletrabajo no serán causas de despido.

Si el trabajador realiza al menos cerca de 2 días de teletrabajo a la semana, la empresa ya estaría obligada a firmar un acuerdo de teletrabajo.

