

TRABAJO A DISTANCIA -TELETRABAJO

Real Decreto-ley 28/2020

BOE 23/09/2020

Antecedentes

- Debido a la evolución de la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, El Real Decreto-ley 8/2020, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia

Acuerdo de los agentes sociales

- Este RDL supone el quinto acuerdo entre los agentes sociales ,en el seno del dialogo social ,y el ministerio de trabajo, en 9 meses desde el inicio de la legislatura, donde CCOO ha tenido un papel protagonista



Motivación

La crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia



Inconvenientes

- Tecnoestrés,
- horario continuo,
- fatiga informática,
- conectividad digital permanente,
- mayor aislamiento laboral,
- limita la acción sindical

Que se considera trabajo a distancia

Se entenderá como trabajo a distancia regular **aquel que se preste, 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 de trabajo .18 días en 3 meses o 1,5 días a la semana**



Definiciones

- a) «**trabajo a distancia**»: forma 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.
- b) «**teletrabajo**»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos,
- c) «**trabajo presencial**»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Voluntariedad del teletrabajo

- Debe existir un pacto o acuerdo para la realización del teletrabajo
- El acuerdo del trabajo a distancia es voluntario, requiere el acuerdo de ambas partes, no pudiéndose imponer por vía del art. 41 ET.
- La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo



Acuerdo

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito
- deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia
- No formalizarlo por escrito, en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos está tipificado como falta grave en la LISOS



Acuerdo

- La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre las partes
- La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo y las modificaciones es estos



Acuerdo

- En el acuerdo de teletrabajo debe constar ciertos elementos, siendo los mas esenciales;

Los relacionadas con el horario, flexibilidad o con el tiempo de conexión/disponibilidad y desconexión

Los mecanismos de compensación de gastos o el lugar habitual de prestación de servicios



Contenido del acuerdo

Contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación en los convenios o acuerdos colectivos:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

Contenido del acuerdo

- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de compensación
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.



Contenido del acuerdo

- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
- 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.

Derechos de las Personas trabajadoras

- Derecho a la formación y promoción profesional
- Dotación de medios, y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas

Reversibilidad

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora, el cual deber recogerse en el acuerdo de teletrabajo

La vuelta al trabajo presencial debe ser objeto de acuerdo, o al menos recogerse en el acuerdo de trabajo y comunicada a la RLT.



Gastos

- El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral
- En todo caso, emplaza a los convenios o acuerdos colectivos que podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.
- No se fijan criterios ni parámetros y todo queda a expensas del acuerdo entre las partes o la negociación colectiva



Retribución

Reconocimiento expreso de igualdad retributiva que la modalidad presencial, incluyendo la retribución, entre otras condiciones laborales;

-La retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para los que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo



Tiempo de trabajo

- Derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios, respetando el marco fijado en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva y respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso
- Obligación legal de registro de jornada según se regula en el artículo 34.9 del ET

Evaluación de riesgos

- Atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Se podrá visitar el lugar , justificándolo y con permiso de la persona trabajadora



Control del trabajo a distancia por parte 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.
- las empresas deberán respetar el derecho a la dignidad y tener en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad

Derecho a la desconexión digital

- las personas que trabajan a distancia, tienen 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.
- Se debe establecer un protocolo al respecto, previa audiencia de la representación legal

Registro de jornada

- El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- El registro horario deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Negociación colectiva

La ley emplaza a la negociación colectiva a identificar;

- los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo y las funciones
- las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral
- la duración máxima del trabajo a distancia, contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular
- jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo
- compensación de gastos
- porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados



Derechos de la RLT

- La empresa debe suministrar a la RLT los elementos precisos para el desenvolvimiento de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia



Teletrabajo en Covid

- Cuando el trabajo a distancia se haya implantado excepcionalmente en base al art.5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria, lo que excluye en esos supuestos, la aplicación de la nueva normativa regulada de trabajo a distancia

.



Teletrabajo en Covid DT 3^a

- Queda excluido de esta regulación
- En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.
- En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia excepcional por el Covid-19, si existieran y no hubieran sido ya compensados



Desconexión digital

- Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, en base al artículo 88 de la ley 3/2018
- La empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna de desconexión digital, además de establecer acciones de formación y sensibilización

Situaciones anteriores

- El RDL es 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
- O en todo caso, si no prevén duración, esta regulación se aplicará transcurrido un año, salvo que los firmantes de los acuerdos o convenios acuerden otra duración, que esta será como máximo de tres años

Modificación de la LRJS

- El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia implica que la persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social

Entrada en vigor

Entra en vigor a los de 20 días de su publicación , es decir 13/10/2020.

