

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Ámbito de aplicación

La entrada en vigor del real decreto-ley 20 días después del 23 de septiembre, día de su publicación en el BOE. Para que el real decreto-ley resulte aplicable deben concurrir los siguientes elementos (art. 1):

- Ser trabajadores y trabajadoras del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Trabajar a distancia, es decir, desde un lugar elegido por el trabajador o la trabajadora. El teletrabajo es un tipo de trabajo a distancia, que se realiza mediante el uso de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación (art. 2).
- Que el trabajo a distancia sea regular. Se considera regular cuando abarca un mínimo del 30% de la jornada durante tres meses.

Ámbito de aplicación

Exclusiones:

- Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (Disposición adicional segunda).
- Las relaciones de trabajo reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, siempre que estos fueran previos a la publicación del real decreto-ley. Estas se regularán íntegramente por el real decreto-ley cuando estos acuerdos pierdan su vigencia (Disposición transitoria primera).
- Trabajo a distancia como medida de contención del Covid-19. Sólo les es aplicable el derecho a la dotación y mantenimiento por parte de la empresa de los medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia y el derecho a la compensación de gastos (Disposición transitoria tercera).

El acuerdo de trabajo a distancia

El trabajador o trabajadora y la empresa deben firmar un acuerdo de trabajo a distancia para poder desempeñar este trabajo (art. 5.1). Este acuerdo es reversible por iniciativa de cualquiera de las partes (art. 5.3).

El acuerdo de trabajo a distancia

Requisitos del acuerdo:

- Consentimiento de ambas partes: ni persona trabajadora ni empresaria podrán imponer el trabajo a distancia a la otra parte. Ello se verá limitado en caso de que se reconozca del derecho al trabajo a distancia por ley o convenio colectivo (art. 5.1). Además:
 - La empresa no puede imponerlo por la vía de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
 - La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no es causa justificativa de despido.
- La modificación de las condiciones del acuerdo también debe ser acordada por ambas partes (art. 8.1).

El acuerdo de trabajo a distancia

- Obligaciones formales. Firma previa al comienzo del trabajo a distancia, forma escrita, entrega de los acuerdos a la representación legal de las personas trabajadoras y a la oficina de empleo (art. 6 RDL).
- Contenido mínimo. Gastos que pudiera tener para la persona trabajadora el trabajo a distancia; los detalles de la compensación de gastos; horario; porcentaje de trabajo presencial y a distancia, etc. (art. 7 RDL).

Límites a la voluntad de las partes

- En los contratos de trabajo con menores y en los contratos formativos, al menos el 50% del trabajo debe ser presencial (art. 3). Este límite puede ser modificado por convenio colectivo cuando las y los trabajadores sean mayores de edad (Disposición adicional primera).
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente de manera presencial (art. 8.2).

Facultades de control de la empresa

La empresa puede adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador o trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, pudiendo utilizar medios telemáticos (art. 22).

Derechos de las y los trabajadores a distancia

Igualdad de derechos con las y los trabajadores presenciales (art. 4)

- Las trabajadoras y trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que hubieran tenido en caso de prestar los servicios presencialmente, salvo los inherentes al trabajo presencial.
- La empresa deberá tomar las medidas particulares pertinentes para garantizar su ejercicio.
- Las condiciones de trabajo no pueden sufrir perjuicio ni modificación a consecuencia del trabajo a distancia.

Derechos de las y los trabajadores a distancia

Especialidades para las trabajadoras y trabajadores a distancia:

- Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad (art. 11), unido al deber de cumplir las instrucciones para su conservación (art. 21). Derecho, también, a la atención precisa en caso de dificultades técnicas (art. 11).
- Derecho a la compensación de gastos: la empresa debe abonar los gastos derivados del desarrollo de trabajo a distancia (art. 12).

Derechos de las y los trabajadores a distancia

- Derecho a flexibilizar el horario de trabajo en lo términos del acuerdo. La empresa puede establecer tiempo de disponibilidad obligatoria (art. 13).
- Derecho al registro horario, debiendo incluir los momentos de inicio y finalización de la jornada (art. 14).
- Derecho a la prevención de riesgos laborales, que deberán evaluarse teniendo en cuenta los riesgos característicos del trabajo a distancia, incluso visitando la vivienda del trabajador o trabajadora si fuera necesario. Deberá ponerse especial atención en los factores “psicosociales, ergonómicos y organizativos” (art. 15 y 16).

Derechos de las y los trabajadores a distancia

- Derechos relacionados con el uso de medios digitales:
 - La empresa no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora, ni exigir a utilización de estos dispositivos en el trabajo a distancia (art. 17).
 - Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (art. 18).
- Las y los trabajadores a distancia mantendrán los derechos o condiciones más beneficiosas que tuvieran con anterioridad a la publicación del real decreto-ley (Disposición transitoria primera).

AUTONOMÍA *sur*

COOPERATIVA ANDALUZA
ASESORÍA LEGAL
ESTUDIOS SOCIOECONÓMICOS
PROYECTOS DE ECONOMÍA SOCIAL

autonomiasur.org

