

GUÍA DEL TELETRABAJO

Así es la nueva regulación del

LA NORMA, AL DETALLE/ El real decreto ley que regula esta actividad entra en vigor el 13 de octubre. EXPANSIÓN detalla todas las

La nueva regulación del trabajo a distancia aprobada por el Real Decreto Ley 28/2020 entra en vigor el próximo 13 de octubre con muchas novedades respecto de la regulación que ha habido hasta ahora.

Umbral de aplicación de la nueva regulación

La nueva norma se aplica al trabajo a distancia que se desarrolle con carácter regular. Se entiende que es regular el trabajo a distancia que se preste un mínimo del 30% de la jornada en un período de referencia de tres meses. Si la prestación de trabajo a distancia se sitúa por debajo de este umbral, no es de aplicación la nueva regulación, lo que básicamente implica que no es necesario un acuerdo formal y escrito de trabajo a distancia y que el tema de medios, equipos y abono y compensación de gastos se supedita a lo que convengan las partes o determine la negociación colectiva.

Lugar de trabajo a distancia

El trabajo a distancia puede desarrollarse en el domicilio de la persona trabajadora o bien en cualquier otro lugar elegido por esta: puede ser otro espacio del que disponga la persona distinto de su vivienda o incluso un espacio de *coworking*. Lo relevante es que el lugar del trabajo a distancia no sea el centro de trabajo ni un lugar determinado por la empresa y bajo el control de ésta. Deberá quedar perfectamente determinado en el acuerdo de trabajo a distancia.

Restricciones al trabajo a distancia

Existen limitaciones al trabajo a distancia en tres situaciones: menores, contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje. En todos estos casos, un mínimo del 50% de la jornada debe ser presencial. Las actividades estrictamente formativas del contrato para la formación y el aprendizaje pueden desarrollarse presencial o telemáticamente, como hasta ahora.

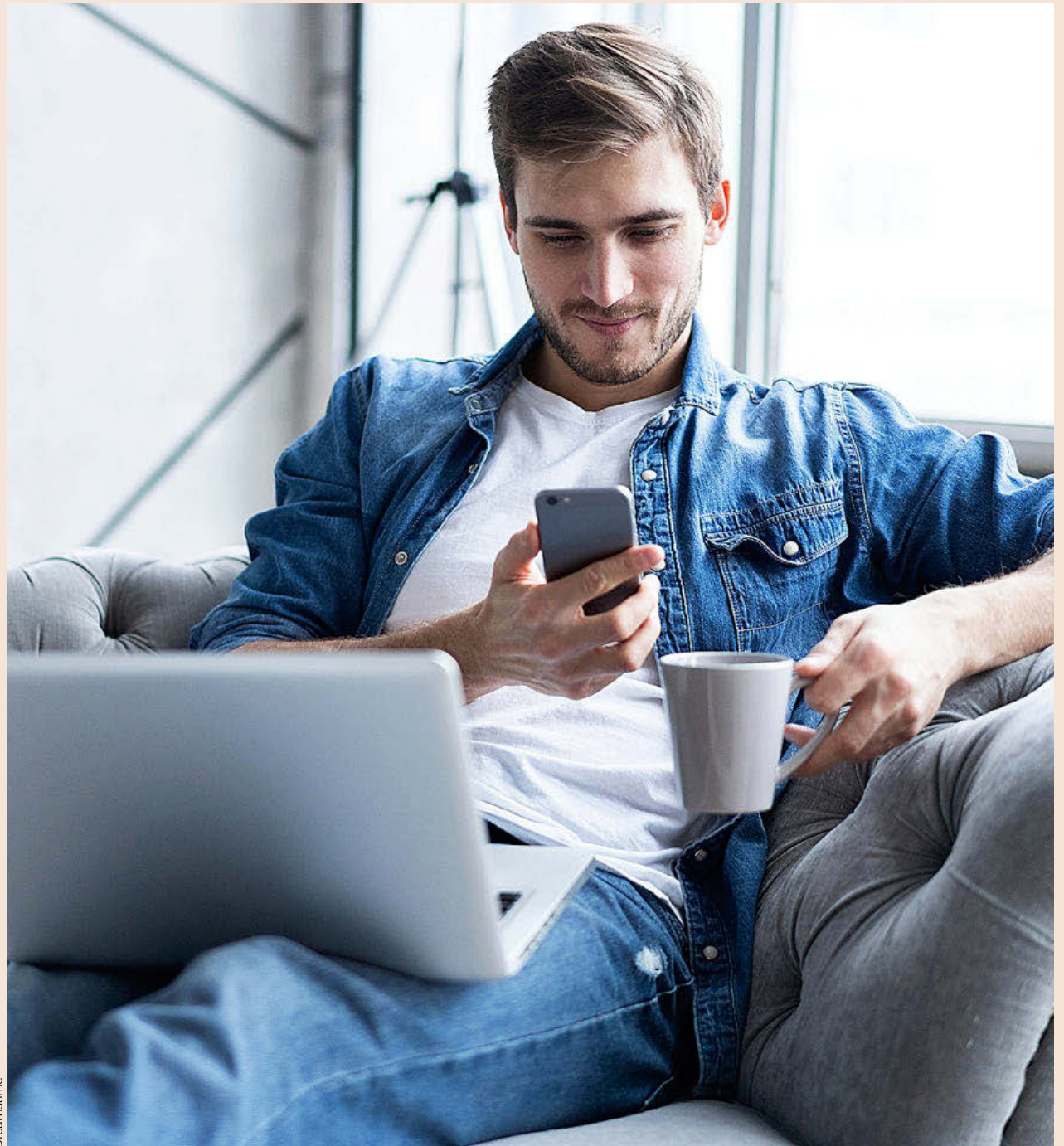
Necesidad de acuerdo individual

El trabajo a distancia regular (el que supera el 30% de la jornada) debe constituirse previo acuerdo escrito de las partes. El acuerdo es individual, entre trabajador y empresa, y no puede imponerse por acuerdo o convenio colectivo, sin perjuicio de que por estas últimas vías puedan regularse aspectos relevantes del trabajo a distancia. Tampoco puede imponerse el trabajo a distancia por medio de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajo a distancia es, como regla general, voluntario para ambas partes, aunque hay supuestos excepcionales en que una parte puede ostentar un derecho a solicitar o imponer el trabajo a distancia.

Supuestos excepcionales de ejercicio unilateral

Para el trabajador, el supuesto más importante de derecho al trabajo a distancia es por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, algo que no es novedoso de esta norma, sino que ya figuraba en el Estatuto de los Trabajadores: la persona puede solicitar pasar a trabajo a distancia por estos motivos y la empresa debe concederlo a no ser que cuente con razones objetivas que impidan acceder a lo solicitado por el trabajador. En el marco del *Plan Mecuida* (vigente, en principio, hasta 31 de enero de 2021) también se contempla el derecho del trabajador a solicitar el trabajo a distancia para el cumplimiento de deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

También el trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tiene preferencia para acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o



funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo. Nuevamente la negativa de la empresa a acceder a esta solicitud debe estar fundada en razones objetivas.

Por último, las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo tienen derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a pasar al trabajo presencial, siempre que la modalidad de prestación sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas por la persona, todo ello con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Se introduce una nueva modalidad procesal en la jurisdicción social para dar tra-

mitación a las reclamaciones de trabajadores sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. El trabajador tendrá 20 días hábiles para formular su demanda ante el Juzgado de lo Social a contar desde que la empresa le comunique su negativa o disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador. Si la causa de la reclamación está relacionada específicamente con la conciliación de la vida laboral y familiar el procedimiento aplicable es otro, que ya existía, aunque muy similar en su estructura y desarrollo procesal al que ahora se introduce.

Del lado de la empresa, el trabajo a distancia puede ser de adopción unilateral en

cuanto constituya una medida preventiva en el marco de la actual pandemia de Covid-19, incluso aunque ya haya decaído formalmente el carácter preferente del trabajo a distancia que se estableció desde mediados de marzo.

Forma del acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia es un acuerdo necesariamente escrito, del cual debe entregarse una copia básica a la representación de los trabajadores y telemáticamente a la oficina de empleo. No formalizar este acuerdo por escrito constituye una infracción grave, sancionable

con multa de 626 a 6.250 euros. La no entrega de la copia a la representación legal también es sancionable como infracción igualmente grave.

Transitoriedad y plazos de adaptación

El acuerdo de trabajo a distancia tiene un contenido mínimo muy amplio. Todas las situaciones individuales de trabajo a distancia regular anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2020 deben adaptarse a la nueva regulación, lo que significa que se debe estipular un acuerdo de trabajo a distancia que se acomode a la nueva regulación.

Los calendarios de adapta-

trabajo a distancia

novedades sobre el calendario, umbral de aplicación, costes, vigilancia, acuerdos, horario, sanciones y modificaciones.



Dreamstime

CALENDARIO DE ENTRADA EN VIGOR

Situaciones anteriores al RD-ley 28/2020	Plazo de adaptación del acuerdo de trabajo a distancia
Situaciones de trabajo a distancia reguladas por convenio colectivo o acuerdo colectivo sobre condiciones de prestación de servicios a distancia	<ul style="list-style-type: none"> • Tres meses desde el momento en que el convenio colectivo o acuerdo colectivo pierda vigencia. • Si el convenio o acuerdo no tiene plazo de duración, el plazo de adaptación será 23 diciembre 2021 (un año desde publicación en el BOE para que el RD-ley sea aplicable, más tres meses de adaptación). • Se permite que las partes firmantes acuerden un plazo superior de hasta 3 años, lo que nos llevaría a 23 diciembre 2023 (3 años desde publicación en el BOE para que el RD-ley sea aplicable, más tres meses de adaptación).
Situaciones de trabajo a distancia no reguladas por convenio colectivo o acuerdo colectivo sobre condiciones de prestación de servicios a distancia (tuvieran o no acuerdo individual escrito con anterioridad)	El plazo de adaptación para formalizar el acuerdo de trabajo a distancia conforme a la nueva normativa es 13 de enero de 2021 (tres meses desde que el RD-ley resulte de aplicación a la relación laboral).
Situaciones de trabajo a distancia derivadas del Covid-19 (art. 5 RD-ley 8/2020 o como medida de contención sanitaria)	No se exige adaptación a la nueva regulación, pero las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al correspondiente mantenimiento.

ción varían, según el siguiente esquema:

En el proceso de adaptación a la nueva normativa se prohíbe expresamente la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia.

Contenido del acuerdo de trabajo a distancia

El nuevo acuerdo de trabajo a distancia debe precisar una serie de cuestiones legalmente mínimas u obligatorias, sin perjuicio de la libertad de las

partes para incorporar otros temas que puedan ser de su interés:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma. De existir regulación al respecto en convenio o acuerdo colectivo, ha-

brá que estar a lo que se establece en ella.

c) Horario de trabajo y, en su caso, reglas de disponibilidad obligatoria.
d) Si se combina trabajo presencial y trabajo a distancia, porcentaje y distribución entre ambas modalidades.
e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. Esta adscripción es importante para el ejercicio de derechos colectivos como el de elección de representantes de los trabajadores.
f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del

En contratos de formación y prácticas, al menos el 50% de la jornada será presencial

Debe formalizarse por escrito el acuerdo de trabajo so pena de multas de hasta 6.250 euros

trabajo a distancia.

g) Si se pactan situaciones de reversibilidad o retorno al trabajo presencial, duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones.

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.

j) Instrucciones en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Además de todo lo anterior, en el caso de que se trate de formalizar un acuerdo en una situación de trabajo a distancia anterior al Real Decreto ley 28/2020, en el acuerdo deben figurar los derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con

carácter previo sus servicios a distancia.

Modificación del acuerdo

Del mismo modo que el acuerdo de trabajo a distancia exige voluntariedad de ambas partes, su modificación (por ejemplo, elevar o reducir porcentaje de presencialidad) debe ser objeto de un nuevo acuerdo bilateral, que nuevamente ha de hacerse por escrito y comunicarse a la representación de los trabajadores.

Prioridades y preferencias

Se establece que las personas que trabajan a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tienen prioridad para ocupar puestos de trabajo presenciales que resulten vacantes. Para el ejercicio de este derecho de prioridad, la empresa está obligada a informar a estas personas y a la representación de los trabajadores de las vacantes que se produzcan. Además de esta regulación legal, los convenios y acuerdos colectivos podrán regular otros derechos de conversión de trabajo presencial en a distancia y viceversa, y otras prioridades por motivos tales como formación, pluriempleo, circunstancias personales o familiares, etc. En

caso de que la empresa esté obligada a contar con un plan de igualdad, estas cuestiones han de considerarse en el diagnóstico y diseño del plan.

Igualdad de trato

Las personas que realizan el trabajo a distancia, en todo o en parte, tienen los mismos derechos que si prestasen servicios presencialmente. Solo se exceptúan los derechos o condiciones laborales que son inherentes a la prestación de trabajo presencial. Por tanto, un trabajador a distancia tiene el mismo derecho que un trabajador presencial a percibir la retribución total establecida según grupo profesional, nivel, puesto y funciones, incluyendo los complementos por condiciones personales, por resultados de la empresa o por características del puesto de trabajo. Solo en el caso de que estos últimos complementos estén vinculados a las condiciones particulares que concurren en la prestación presencial, puede excluirse a los trabajadores a distancia de su percibo (siempre en la parte proporcional en el caso de que el trabajador combine presencialidad y trabajo a distancia). Además de la materia retributiva, los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos en otros aspectos de la relación laboral, como estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Planes de igualdad y protocolos contra el acoso

La igualdad por razón de sexo es también una variable importante que hay que incorporar a la hora de realizar el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Del mismo modo, las empresas deben tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en el diseño y aplicación de medidas contra cualquier tipo de acoso en el trabajo, sea acoso laboral, acoso sexual o acoso discriminatorio (por razón de sexo, origen étnico, etc.). La norma también ordena tener

> Pasa a pág. siguiente

GUÍA DEL TELETRABAJO

< Viene de pág. anterior

en cuenta las posibles consecuencias y particularidades del trabajo a distancia en relación con las víctimas de violencia de género, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito.

Derecho a la carrera profesional

Como proyección del principio de igualdad de trato, las empresas deben adoptar las medidas que garanticen que los trabajadores a distancia puedan participar en las acciones formativas organizadas por la compañía. Esto exigirá, en su caso, y dentro de lo posible, adaptar el desarrollo de estas acciones a las características del trabajo a distancia.

También los trabajadores a distancia tienen igual derecho que los presenciales a la promoción profesional. Se establece el deber empresarial de informar a los trabajadores a distancia, por escrito, de las posibilidades de ascenso que surjan.

Medios, equipos, herramientas

Es una de las grandes novedades de la nueva regulación, que contrasta con el silencio de la normativa anterior: la empresa está legalmente obligada a proporcionar y mantener todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Entre los medios se incluyen los consumibles y los elementos muebles. Lógicamente, la obligación empresarial no es solo la entrega inicial, sino su renovación al término de su vida útil. Esta obligación de proporcionar los medios justifica que la empresa no pueda exigir que el trabajador utilice dispositivos que son de su propiedad, ni la instalación de programas o aplicaciones en dichos dispositivos.

Además, la empresa debe proporcionar asistencia o atención técnica, lo que aplica especialmente a los teletrabajadores; es decir, a quienes en su trabajo utilizan exclusiva o preponderantemente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación.

Las dificultades técnicas que puedan surgir en el desarrollo de la relación a distancia, siempre que no sean imputables al trabajador, no pueden dar como resultado un perjuicio para el trabajador, ni en su remuneración ni en su tiempo de trabajo. Tampoco pueden justificar modi-

Debe garantizarse el derecho de protección de datos del empleado y su intimidad

ficaciones en las condiciones pactadas. Esto significa que el tiempo que se pierde por fallos en los equipos o medios no puede ser recuperado y debe ser objeto de remuneración en todo caso. De ahí la importancia del correcto mantenimiento técnico de los equipos y de contar con un canal efectivo de asistencia técnica.

Es obligación del trabajador cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.

En cuanto al derecho del trabajador a la utilización de los dispositivos digitales de la empresa con fines personales, la nueva regulación obliga a las empresas a establecer criterios para dicha utilización de acuerdo con los usos sociales. En la elaboración de estos criterios debe darse participación a los representantes de los trabajadores. Naturalmente, en caso de utilización de los dispositivos digitales para fines personales, debe quedar garantizada la protección de la intimidad y derechos de protección de datos de la persona trabajadora.

Abono y compensación de gastos

Los gastos que genere el desarrollo del trabajo a distancia deben ser sufragados o compensados por la empresa. Los gastos relevantes son los rela-

cionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al trabajo. El precepto es sumamente ambiguo en este importante asunto y parece delegar en los convenios o acuerdos colectivos el mecanismo para determinar de qué gastos se trata y de qué forma se pueden compensar o abonar. Una solución eficiente parece ir por la vía de una cantidad a tanto alzado, mejor que una compensación de gastos contra factura, lo que supondría una burocratización excesiva del trabajo a distancia, en perjuicio de ambas partes.

Horario flexible, disponibilidad, desconexión digital y registro de jornada

La persona que desarrolla trabajo a distancia puede flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido. Los límites a este derecho al horario flexible son los que se establezcan en el acuerdo de trabajo a distancia y en la negociación colectiva. De particular importancia es incorporar al acuerdo el régimen de disponibilidad obligatoria, que debe respetar en cualquier caso los límites de jornada y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

Es especialmente relevante para el trabajo a distancia el derecho a la desconexión digital. Ello conlleva una política que permita al trabajador el apagado de los dispositivos de comunicación durante los períodos de descanso. La elaboración de las políticas de desconexión digital, en que han de participar necesariamente los representantes de los trabajadores, debe incorporar a



los trabajadores a distancia y puede plantear acciones formativas y de sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas y la prevención del riesgo de fatiga informática.

La jornada del trabajador a distancia debe ser objeto de registro, obligación empresarial establecida con carácter general para todos los trabajadores. El sistema de registro por el que se opte, dentro del marco de convenios y acuerdos en vigor, 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, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Prevención de riesgos laborales

Como cualquier otro trabajador, quien trabaja a distancia tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se aplica, por tanto, toda la normativa preventiva general, en particular la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualquier otra disposición preventiva que sea relevante según el tipo y entorno de trabajo. De particular importancia de cara a la planificación preventiva en este ámbito es prestar atención especial en los factores psicosociales (por ejemplo, aislamiento social), ergonómicos (disposición de pantalla y entorno físico de trabajo)

y organizativos (organización del tiempo trabajo, desconexión digital...).

En cuanto a los riesgos del entorno puramente físico, la evaluación de riesgos se limita 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.

Dicha evaluación puede requerir la visita por parte de un técnico en prevención de riesgos laborales. Si ello es así, se exige que se emita un informe justificativo de la visita. En todo caso, cuando la visita afecte a una vivienda o domicilio de una persona física (sea del propio trabajador o de otra persona) se requerirá el permiso de la persona que habita en dicha vivienda. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Control empresarial

En muchas ocasiones, los sistemas de control y vigilancia de la actividad laboral en la empresa solo resultan eficaces para el trabajo presencial. Sin embargo, la empresa tiene derecho a comprobar que los trabajadores a distancia o teletrabajadores cumplen también sus obligaciones laborales, tanto las vinculadas con la jornada, los horarios o descansos, como los relacionados

con los resultados y calidad del trabajo.... A estos efectos, es preciso prever mecanismos de vigilancia y control *ad hoc*, específicamente pensados para este tipo de trabajo. La nueva norma reguladora del teletrabajo señala que "la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control. Tan amplio reconocimiento no puede, sin embargo, suponer un poder ilimitado de la empresa para implementar cualesquiera sistemas de vigilancia. El respeto a la dignidad, la intimidad y demás derechos fundamentales del trabajador son límites insoslayables que la empresa ha de respetar. Tampoco debe olvidarse el papel que los representantes de los trabajadores tienen reservado en la implantación de sistemas de control de la prestación de trabajo.

Derechos colectivos

Una de las consecuencias que el trabajo a distancia puede generar es, sin duda, la deslocalización del trabajo, la individualización de la prestación laboral y el aislamiento del trabajador. La falta de contacto diario y cotidiano con el resto de trabajadores puede perjudicar el sentimiento de pertenencia a un colectivo y, por tanto, desmovilizar a los trabajadores. A la vez, la lejanía física con los representantes de los trabajadores puede ser un obstáculo para que estos conozcan la situación de los trabajadores y cumplan adecuadamente sus funciones de representación y de





fensa de los intereses de los trabajadores.

Por ese motivo, la regulación del trabajo a distancia menciona expresamente el reconocimiento del derecho de los trabajadores a distancia a ejercer sus derechos colectivos con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores. Ello incluye el derecho a participar en las elecciones sindicales, en las actividades colectivas que se organicen y convoquen en el centro de trabajo o empresa o a recibir información de sus representantes. Lógicamente, el ejercicio de estos derechos requiere alguna adaptación dadas las características del trabajo a distancia.

De este modo, los debates y controversias que en ocasiones se plantean en torno a si la empresa debe poner a disposición de los representantes las direcciones de correo electrónico existentes en la empresa se resuelven, en el caso de los trabajadores a distancia, reconociendo expresamente que la empresa deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y a la implantación de un tablón virtual, asegurándose de que no existan obstáculos en la comunicación entre los trabajadores y sus representantes.

No solo eso, la norma prevé que debe garantizarse que los trabajadores a distancia puedan participar de modo efectivo en las actividades colectivas organizadas por su representación legal o por otros tra-

bajadores. La cuestión es hasta dónde alcanza esta previsión: ¿basta con garantizar al trabajador a distancia la posibilidad de interrumpir su prestación de trabajo para acudir a la empresa? ¿podrá exigirse a la empresa que habilite alguna plataforma de comunicación online para su uso por los teletrabajadores? Estas y otras muchas cuestiones quedan, sin duda, abiertas al debate.

Protección de datos y seguridad de la información

Un aspecto que adquiere especial importancia en el ámbito del trabajo a distancia, y con mayor intensidad aún en el teletrabajo, vinculado al uso de las tecnologías de la información, se refiere a la necesidad de asegurar el respeto y cumplimiento de la normativa de protección de datos y de garantizar la seguridad en la transmisión y manejo de información. Con esa finalidad, la norma reguladora del trabajo a distancia impone a los trabajadores la obligación de cumplir las instrucciones en materia de protección de datos. Tales instrucciones deberán ser elaboradas por la empresa con la intervención de los representantes de los trabajadores. Además, para evitar brechas de seguridad, se exige a los trabajadores no presenciales el cumplimiento de las normas sobre seguridad de la información que específicamente haya fijado la empresa, previa información a los re-

presentantes legales, en el ámbito del trabajo a distancia.

El trabajo a distancia en la negociación colectiva

La norma que regula el trabajo a distancia remite en numerosos aspectos a la negociación colectiva. De este modo, la participación de los representantes de los trabajadores resulta imprescindible para completar o dotar de contenido a los derechos y obligaciones de trabajadores y empresas respecto del trabajo a distancia y el teletrabajo.

Así ocurre con el acuerdo de trabajo a distancia, cuyo contenido básico o mínimo está previsto en la ley pero al que por convenio colectivo se

pueden añadir contenidos adicionales obligatorios. También puede el convenio colectivo regular el derecho a la reversibilidad del trabajo a distancia de forma que se concreten las condiciones y plazos, en su caso, en los que el trabajador a distancia puede volver al trabajo presencial. Y viceversa, el convenio puede establecer los criterios por los que los trabajadores que prestan servicios en los locales de la empresa tienen derecho a trabajar a distancia. La previsión de una jornada mínima presencial o la reducción del porcentaje o periodo de referencia fijado para calificar como regular el trabajo a distancia pueden ser también modificados por el convenio o acuerdo colectivo.

No menos relevante es la llamada que se efectúa al convenio colectivo para completar la regulación del trabajo a distancia atendiendo a las especialidades del sector de actividad que cada convenio regule, en aspectos tales como la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo del trabajo, la duración máxima del trabajo a distancia, los contenidos adicionales en el acuerdo individual de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere oportuno regular.

El convenio o acuerdo colectivo está, pues, llamado a cumplir un importante papel en el trabajo a distancia. La proximidad y cercanía del convenio con cada empresa o actividad económica le convierte en un instrumento especialmente adecuado para, desde el respeto a las condiciones mínimas reguladas por la ley, adaptar la regulación

Los gastos que genere el trabajo a distancia deben ser sufragados por la empresa

del trabajo a distancia a las especialidades y necesidades de cada sector productivo.

Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

La nueva normativa sobre trabajo a distancia no es aplicable al personal, ni laboral ni funcional, de las Administraciones Públicas. Pero ello no supone que esta modalidad de prestación de trabajo no pueda operar en el sector público. De hecho, durante las medidas de restricción de movilidad vigentes durante el estado de alarma el teletrabajo se ha extendido también en buena parte de las instituciones y servicios públicos. Fruto de esa situación y de la necesidad de adaptar la prestación de servicios en las Administraciones, el pasado 21 de septiembre se alcanzó un acuerdo general que regula el teletrabajo en la Administración General del Estado y cuyo contenido se incorporará al Estatuto Básico del Empleo Público.

La regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas recogida en el citado acuerdo tiene características similares a las aplicables a los trabajadores del sector privado aunque, en este caso, se advierte expresamente que la modalidad de teletrabajo nunca puede suponer la prestación no presencial de los servicios públicos o una limitación en el acceso a ellos por parte de la ciudadanía. Se deben, además, garantizar los derechos de los trabajadores de la Administración y se impone que ésta asumirá los costes de los medios tecnológicos y su mantenimiento.

Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la Covid-19

Una de las cuestiones que mayor preocupación genera en las empresas es el impacto que la nueva regulación del teletrabajo tiene sobre los trabajadores que, a consecuencia de las medidas de confinamiento y restricción motivadas por el coronavirus, están actualmente desarrollando su

trabajo en la modalidad no presencial o a distancia. En algún momento, durante la negociación de la ley, se contempló la posibilidad de que a estos trabajadores se les aplicara la nueva regulación, salvo algún aspecto concreto. Pero, finalmente, esta opción se ha descartado.

De este modo, los trabajadores que empezaron a trabajar a distancia como consecuencia del Covid-19 podrán seguir haciéndolo mientras se mantengan las medidas de contención sanitaria y se les seguirán aplicando sus condiciones laborales habituales. No será preciso suscribir un acuerdo individual de teletrabajo ni se aplicarán las especialidades previstas en la ley reguladora del teletrabajo salvo lo referido a los medios necesarios para trabajar a distancia y los gastos que ello suponga.

Se prevé, al respecto, que la empresa deberá dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el trabajo a distancia, así como asumir el mantenimiento que resulte necesario. Por acuerdo colectivo, además, se podrá establecer la forma de compensar los gastos derivados de esta forma de trabajo, si existen y no hubieran sido ya compensados.

En definitiva, la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo debe ser bienvenida. Esta forma de prestación de servicios se estaba extendiendo de una forma quizás demasiado lenta en nuestro tejido empresarial. Las medidas adoptadas para contener la pandemia precipitaron el recurso a esta forma de trabajo que, sin duda, ha llegado para quedarse.

La norma que acaba de aprobarse, y cuya entrada en vigor se producirá el 13 de octubre, resuelve muchos de los problemas que ya la práctica estaba planteando. La circunstancia de que la norma sea fruto de un acuerdo entre el Gobierno y representantes de empresarios y trabajadores es también una buena noticia. Quizás el consenso que está en el origen de la norma permita que su aplicación sea pacífica. Pero no va a evitar que en el día a día de las organizaciones empresariales se susciten múltiples problemas en relación con el trabajo a distancia.

E&E/ El teletrabajo revoluciona el rol de los directores de RRHH

ESPECIAL ELABORADO POR:

Fermín Guardiola y David Díaz, socios del Departamento Laboral de Baker McKenzie

