

RESUMEN DE LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO

La situación actual ha obligado de forma urgente a la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que ya se había quedado obsoleto e insuficiente.

Ahora la nueva norma lo modifica indicando que todos los trabajadores a distancia prestarán sus servicios de acuerdo con el Real Decreto Ley 28/2020. La norma pretende equilibrar las ventajas del teletrabajo entre empresa y trabajador, regulando los siguientes aspectos:

1.- Definición del concepto

El artículo 2 entra a diferenciar lo que se considerará trabajo a distancia y teletrabajo respecto del trabajo a distancia ocasional y presencial, de cara a la aplicación de la norma:

El trabajo a distancia será 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.

2.- 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.

3.- 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.

4.- Formalización del acuerdo

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 norma no entra en vigor inmediatamente, lo hará 20 días después de su publicación en el BOE, a partir del 13 de octubre de 2020.

5.- 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.

6.- 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.

Las empresas que hayan aplicado el teletrabajo excepcionalmente según las condiciones del artículo 5, del RD Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (“carácter preferente del trabajo a distancia”), 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, la 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.

7.- ¿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.

8.- 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.

9.- 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.

El punto más conflictivo en la negociación es sobre el porcentaje mínimo de teletrabajo para ser considerado trabajo a distancia que finalmente es de un 30% sobre el total de la jornada durante un periodo de 3 meses.

Es decir, 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.

10.- Derechos de los trabajadores a distancia

El RD Ley incluye una serie de derechos que deberán garantizarse en los trabajadores a distancia o modalidad de teletrabajo:

- Derecho a la formación: se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la formación necesaria para teletrabajar. No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales.

- Derecho a la promoción profesional: se les deberá informar por escrito de las oportunidades que existan, aunque sean presenciales.
- Derecho a recibir los medios suficientes: se les entregarán los equipos necesarios según el inventario del Acuerdo para teletrabajar.
- Derecho a la compensación de gastos: la empresa deberá compensar los gastos directos relacionados con los equipos y medios vinculados a su actividad laboral. Se podrán incluir complementos específicos en el convenio colectivo.
- Derecho a un horario flexible: el trabajador podrá alterar el horario de trabajo, respetando la normativa de trabajo y descanso, conforme a los límites que se hayan establecido en el Acuerdo de teletrabajo firmado con la empresa. Es decir, sólo se permitirá el horario flexible si se pacta con la empresa, no por defecto.
- Derecho al registro horario: el sistema de registro horario deberá incluir el inicio, fin de la jornada, tramos de actividad, tiempo de activación de equipos, tiempo de preparación para las tareas y entrega. Sin perjuicio de la flexibilidad horaria. La nueva redacción faculta a la empresa para adoptar las medidas que estime oportunas para la vigilancia y control para verificar que el trabajador cumple sus obligaciones, siempre que sean medios que respeten su dignidad.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales: la evaluación deberá tener en cuenta las características del puesto, incluyendo tiempo de disponibilidad, descansos, desconexiones. La empresa deberá informarse sobre los riesgos para poder prevenirlos. Si se produce una visita al lugar preventiva, deberá ser autorizada por el trabajador y se emitirá informe por escrito.
- Derecho a la intimidad y protección de datos: el uso de medios telemáticos deberá respetar los derechos del trabajador. La empresa no podrá exigir instalar programas en dispositivos propiedad del trabajador, ni exigir el uso de estos ordenadores para teletrabajar. En negociación colectiva se podrán desarrollar estos aspectos.

- Derecho a la desconexión digital: los trabajadores tendrán derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión, limitando el uso de medios de comunicación empresarial en horario de descanso y respetando la duración máxima de su jornada. Se podrá desarrollar en convenio colectivo.
- Derechos colectivos: deberá garantizarse el acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores y actividades organizadas por estos. Así como los derechos de naturaleza colectiva. La empresa deberá facilitar los medios necesarios. La Ley del Teletrabajo mantiene un periodo transitorio de 3 años para aplicar la norma a las relaciones laborales que ya estuviesen reguladas por acuerdo o convenio colectivo que no prevean un periodo de vigencia.

11.- Nuevas sanciones e infracciones relacionadas con el teletrabajo

No formalizar por escrito el contrato de trabajo o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos de la norma será considerado será considerado a partir de ahora una infracción grave, con multas entre 626 y 6.250 euros, en función de su gravedad.