



La nueva Ley del
**trabajo
a distancia**

zeres

Derecho
del Trabajo

La nueva Ley del **trabajo a distancia**

En esta nueva guía para tiempos de COVID-19 abordamos la nueva Ley de Trabajo a Distancia. La premura de su elaboración deja numerosos frentes abiertos que tendrán que ser resueltos por la negociación colectiva o los acuerdos individuales entre empresa y persona trabajadora.

Índice

1. ¿Quién se puede beneficiar? >> 3
2. Distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo >> 3
3. Igualdad de trato y carácter voluntario >> 4
4. El acuerdo entre empresa y trabajador >> 5
5. Los derechos individuales >> 8
6. Los derechos colectivos >> 11
7. El control empresarial >> 12
8. El trabajo a distancia en la negociación empresarial >> 12
9. Medidas excepcionales durante la COVID19 >> 13
10. Entrada en vigor y aspectos procesales >> 14

¿Quién se puede beneficiar?

01

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que desarrollen su actividad laboral a distancia de forma regular, esto es, cuando en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, se preste a distancia.

En los contratos de menores, en prácticas o para la formación y aprendizaje, la prestación de servicios presencial deberá ser, como mínimo, del cincuenta por ciento de la jornada.

Distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo

02

— **Trabajo a distancia:** aquel en que la actividad laboral se desarrolla de forma regular en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta.

— **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios informáticos o telemáticos.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Igualdad de trato y carácter voluntario

03

Las personas que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que quienes presten servicios de forma presencial, no pudiendo ser perjudicados en sus retribuciones, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación, promoción profesional o prevención de riesgos laborales y frente al acoso, así como en materia de conciliación, entre otras materias.

Si bien el trabajo a distancia es voluntario para la persona trabajadora y la empresa, debemos tener en cuenta que, por conciliación de la vida familiar y laboral, el trabajo a distancia puede establecerse por voluntad de una sola de las partes como consecuencia de una sentencia judicial.

Asimismo habrá que tener en cuenta el trabajo a distancia obligatorio derivado del COVID-19. El trabajo a distancia, eso sí, no puede ser impuesto mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La reversibilidad del trabajo a distancia se efectuará en los términos que fije el convenio colectivo de aplicación o el acuerdo de trabajo a distancia alcanzado entre empresa y persona trabajadora. La negativa de la persona trabajadora a someterse a un sistema de trabajo a distancia o a la reversión del mismo no puede esgrimirse como causa de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo

04

La implantación de un sistema de trabajo a distancia requerirá siempre su formalización por escrito, con firma de la empresa y la persona trabajadora, pudiendo suscribirse en el contrato de trabajo inicial o con posterioridad.

En un plazo no superior a 10 días, se debe entregar a la representación legal de los trabajadores —si la hubiera en la empresa— una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia y sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad. Los representantes deben firmar esa copia para acreditar su entrega. Una vez hecho esto se enviará la copia básica a la oficina de empleo.

El contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia será el siguiente:

- a)** Inventario de los medios, equipos y herramientas para 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.
- b)** Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por prestar servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, conforme con lo que disponga el convenio o acuerdo colectivo.
- c)** Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad.
- d)** Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo

04

- 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.
- 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.
- 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 dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo

04

Las condiciones plasmadas en el acuerdo de trabajo a distancia se podrán modificar previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, debiendo formalizarse por escrito, entregando copia de la modificación a la representación legal.

Se reconoce un derecho preferente para ocupar puestos presenciales a las personas trabajadoras que desde el inicio de su relación laboral han prestado servicios a distancia. A tal efecto la empresa deberá informar de los puestos de trabajo presenciales que estén vacantes.

El acuerdo deberá formalizarse por escrito en el plazo de tres meses desde que la Ley de Trabajo a Distancia resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a 23 de setiembre de 2020, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

No cabe la compensación, absorción o desaparición de los derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras con carácter previo a sus servicios a distancia.

Se sancionará como falta grave, con multa de 626 a 6.250 euros, la falta de formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Los derechos individuales

05

5.1 Derecho a la formación: se garantiza el derecho a la formación en igualdad de condiciones que las personas trabajadoras presenciales. La empresa deberá garantizar a las personas trabajadoras a distancia una formación adecuada para el efectivo desarrollo de esta actividad tanto en el momento de suscribir el acuerdo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías.

5.2 Derecho a la promoción profesional: las personas trabajadoras a distancia disfrutarán de este derecho en los mismos términos que quienes presten servicios de forma presencial. La empresa deberá informar, expresamente y por escrito, de las posibilidades de ascenso existentes.

5.3 Derecho a la dotación y mantenimiento de medios y equipos: La empresa deberá dotar a la persona trabajadora de los medios y herramientas necesarias para la prestación de su servicio a distancia, así como la asistencia técnica precisa, en los términos establecidos en la negociación colectiva y el acuerdo de trabajo a distancia.

5.4 Derecho al abono y compensación de los gastos: Los gastos ocasionados por el trabajo a distancia deberán ser sufragados o compensados por la empresa (para lo cual se podrán utilizar otros conceptos salariales o extrasalariales). La persona trabajadora no deberá asumir gastos relacionados con los equipos, medios o herramientas necesarias para el trabajo a distancia. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos de compensación o abono de gastos.

5.5 Derechos sobre la jornada y el horario de trabajo: La persona trabajadora a distancia podrá flexibilizar su horario de prestación de servicios, respetando en todo caso los tiempos de disponibilidad obligatoria, así como los límites en materia de jornada y descanso fijados por el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Los derechos individuales

05

El sistema de registro horario deberá reflejar de forma fiel el tiempo dedicado a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria acordada. En todo caso se deberá indicar el momento de inicio y de fin de la jornada.

5.6 Derecho a la prevención de riesgos laborales: La evaluación y planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta los riesgos inherentes y característicos del trabajo a distancia, con especial atención de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, especialmente lo relativo a jornada de trabajo y su distribución, así como los periodos de descanso y desconexión.

La evaluación de riesgos deberá realizarse exclusivamente sobre la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de la vivienda o del lugar escogido para prestar servicios por la persona trabajadora.

Cuando la evaluación de riesgos conlleve la necesidad de que el responsable preventivo visite el lugar de actividad de la persona trabajadora será preciso emitir un informe escrito que justifique esta visita, del cual se entregará copia a la persona trabajadora y a los delegados de prevención.

La visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora (si se trata de su domicilio) o el de una tercera persona física (por ejemplo en un espacio coworking). De no concederse este permiso, la evaluación podrá efectuarse atendiendo a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Los derechos individuales

05

5.7 Derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital: La empresa podrá controlar por medios telemáticos o dispositivos automáticos la actividad laboral de la persona trabajadora a distancia, si bien garantizando su derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La empresa no podrá exigir que se instalen programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora ni que estos se utilicen para desarrollar el trabajo a distancia.

Las empresas estarán obligadas a crear protocolos que regulen la utilización de los dispositivos digitales en cuya elaboración podrán participar los representantes legales.

La empresa deberá limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial a los periodos de trabajo, garantizando con ello la integridad del descanso y la desconexión digital. La empresa, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, deberá elaborar una política interna (protocolo) de desconexión digital que defina las modalidades de ejercicio de este derecho, así como las acciones de formación y sensibilización que implantará para un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite la fatiga informática. Los convenios o acuerdos colectivos también podrán medidas para garantizar la desconexión digital.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Los derechos colectivos

06

Los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia tendrán el mismo contenido y alcance que los del personal presencial. La negociación colectiva será la encargada de garantizar el ejercicio de los derechos colectivos por parte del personal a distancia, atendiendo a las singularidades de su prestación de servicios.

La empresa deberá suministrar a los representantes de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa. También se garantizará la participación efectiva del personal a distancia en las actividades organizadas por la representación legal de las personas trabajadoras y, en especial, su ejercicio del derecho al voto en las elecciones para el nombramiento de la representación legal de los trabajadores.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

El control empresarial

07

Las personas trabajadoras a distancia deberán cumplir las instrucciones empresariales sobre protección de datos y seguridad de la información, previa participación de la representación legal.

Asimismo deberán cumplir las instrucciones sobre uso de equipos y útiles informáticos que se establezcan en el correspondiente protocolo o en el convenio colectivo.

Para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales la empresa podrá adoptar las medidas de control que estime oportunas, incluida la vigilancia electrónica, siempre y cuando resulten necesarias, idóneas y proporcionales.

El trabajo a distancia en la negociación empresarial

08

Los convenios y acuerdos colectivos podrán identificar en su ámbito los puestos susceptibles de ser realizados a distancia, así como las condiciones de su ejercicio, entre ellos la fijación de una jornada mínima presencial, la reversibilidad o la fijación de un porcentaje inferior al 30% para considerar el trabajo a distancia como regular.

La Ley de Trabajo a Distancia resultará aplicable a las relaciones de trabajo vigentes que con anterioridad a su publicación, estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. Si estos convenios o acuerdos no establecen plazo de duración la Ley se considerará de íntegra aplicación al año de su entrada en vigor (13 de octubre de 2021), salvo que las partes firmantes decidan expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Medidas excepcionales durante la COVID19

09

Hasta el 31 de enero de 2021 se prorroga el plan MECUIDA, por el que cuando concurren razones excepcionales, las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma. Se entenderá que concurren estas circunstancias excepcionales:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para atender los grupos anteriores que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos, de cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia al familiar de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Asimismo, al trabajo a distancia implantado como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas están obligadas a dotar a las personas trabajadoras de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación, si estos gastos existieran y no hubieran sido compensados.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

Entrada en vigor

10

La entrada en vigor de esta Ley se producirá el 13 de octubre de 2020, con las excepciones señaladas previamente.

Aspectos procesales

11

Se crea un nuevo procedimiento en la jurisdicción social, de carácter urgente y preferente, encargado de tramitar las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

zeres

La nueva Ley del
trabajo a distancia

zeres

886 13 20 42 — 626 78 95 52
zeres@zeres.es
zeres.es