



Q&A sobre la nueva normativa de teletrabajo

La crisis sanitaria derivada del COVID-19 ha acelerado la tendencia ya existente de fomento e implementación del trabajo a distancia en España. Este teletrabajo “forzado” durante la pandemia ha puesto de manifiesto la escasa regulación que existía en la materia, así como los problemas prácticos que no resolvía.

El Real Decreto-ley de trabajo a distancia, publicado el pasado 23 de septiembre, busca proporcionar un marco más definido de esta modalidad de prestación de servicios.

Pese a ello, deja un papel muy relevante a la negociación colectiva e individual, en la que se sustanciarán las cuestiones más prácticas y relevantes para las que la nueva normativa no da más que unas directrices.

En este escenario, el reto de las empresas es concertar acuerdos claros y precisos que cubran los aspectos más prácticos del teletrabajo con los representantes de los trabajadores y, adicionalmente, implementar unas políticas bien definidas en esta materia.

Cuándo — ¿Cuándo entra en vigor la nueva regulación?



El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (“RDL de Trabajo a Distancia”) entrará en vigor el 13 de octubre de 2020.

Respecto de los trabajadores que ya prestaban servicios a distancia:

- i. Para aquellos cuya relación de trabajo a distancia ya estaba regulada por acuerdo o convenio colectivo, el RDL de Trabajo a Distancia aplicará desde el momento en el que éstos pierdan su vigencia.

Si estos acuerdos no tuvieran duración, la nueva normativa aplicará a partir del 23 de septiembre de 2021 – a menos que los firmantes de los acuerdos y convenios colectivos decidan que aplique en una fecha posterior, en ningún caso posterior al 23 de septiembre de 2023.

- ii. Si el trabajo a distancia no estuviera ya regulado colectivamente, deberán adaptarse los acuerdos individuales con estos trabajadores a la nueva normativa antes del 13 de enero de 2020.

A quién — ¿Aplica a todos los trabajadores que prestan servicios a distancia? ¿Hay particularidades respecto de algunos colectivos?



La nueva normativa aplica a todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en el ámbito de organización y dirección del empresario, que teletrabajen con carácter regular.

Por carácter regular se entiende que 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.

Se excluyen los siguientes colectivos:

- i. Trabajadores que prestan servicios a distancia como medida de contención sanitaria derivada del COVID-19.

A estos empleados no les será de aplicación el RDL de Trabajo a Distancia mientras se mantengan las medidas de contención sanitaria. Pese a lo anterior, la empresa si tendrá que dotar al trabajador de los medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios, así como asegurar el mantenimiento que sea necesario.

- ii. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Además, algunos colectivos están sujetos a determinadas particularidades: en los contratos celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, es necesario garantizar, como mínimo, un porcentaje del 50% de trabajo presencial.

En todo caso, sería conveniente pactar o regular las condiciones que aplicarían a aquellos empleados que no desarrollan una parte suficiente de su jornada a distancia.

Obligatorio / Voluntario — ¿Puede imponerse el trabajo a distancia o es voluntario?



El trabajo a distancia es voluntario para el empleado y para la empresa.

No se permite su imposición unilateral por parte de la empresa por la concurrencia de causas objetivas: la legislación laboral establece otras condiciones de trabajo que pueden modificarse si fuera necesario con el fin de paliar posibles dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Volver al trabajo presencial — El trabajo a distancia, ¿es reversible? ¿Es posible volver a prestar servicios de forma presencial?



Sí. Es clave regular adecuadamente la reversibilidad del trabajo a distancia: en efecto, la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y para la persona trabajadora en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo.

Acuerdo individual — ¿Qué formalidades deben seguirse para implementar la prestación de servicios a distancia?



Con carácter previo al inicio del trabajo a distancia debe formalizarse un acuerdo por escrito, que puede incorporarse al contrato de trabajo inicial o en un momento posterior.

Este acuerdo debe regular, entre otras cuestiones:

- El inventario de los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo;
- Los gastos que pudiera tener el trabajador, así como la forma de cuantificación de la compensación a abonar por la empresa;

- Duración del acuerdo a distancia y plazos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad;
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia;
- Medios de control empresarial de la actividad;
- Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador.

Además, la empresa deberá dar copia a los representantes de los trabajadores de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actuaciones. Una vez realizado lo anterior, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Medios de trabajo — ¿Quién proporciona los medios para el desarrollo de la actividad a distancia? ¿Se puede exigir al trabajador que disponga de sus propios medios para prestar servicios a distancia?



Los empleados tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad.

Además, la empresa tiene que garantizar la atención necesaria en caso de dificultades técnicas.

El RDL de Trabajo a Distancia no especifica qué equipos y medios específicos deben considerarse necesarios para el desarrollo de la actividad: esta cuestión debería regularse por medio de negociación colectiva. En todo caso, deberán facilitarse aquellos medios que consten en el inventario incluido en el acuerdo de trabajo a distancia.

¿Puede la empresa exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos personales del trabajador como, por ejemplo, su propio portátil?

No. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos personales del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos para el desarrollo de su actividad laboral.

Gastos — Si el trabajador incurre en gastos como consecuencia del teletrabajo, ¿quién debe soportarlos?



La empresa debe asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad del trabajador a distancia. Estos costes no pueden ser asumidos por el trabajador.

El RDL de Trabajo a distancia no aclara el mecanismo para determinar, compensar y abonar los gastos, dejándose la regulación de esta cuestión a la negociación colectiva.

Tiempo de trabajo y desconexión — ¿Qué particularidades deben tenerse en cuenta respecto del horario y tiempo de trabajo? ¿Es igual que para un trabajador presencial?



Cuando el trabajador preste servicios a distancia, debe seguir registrando su jornada laboral – sin perjuicio de la mayor flexibilidad horaria que puede implicar el desarrollo del trabajo a distancia.

En este sentido, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, aunque siempre respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria, así como las normas mínimas en materia de tiempo de trabajo y descansos.

¿Aplica el derecho a la desconexión digital? ¿De qué modo?

Tras la implementación masiva del teletrabajo desde marzo de 2020 como consecuencia de la pandemia, una de las cuestiones más discutidas era la dificultad para desconectar del trabajo por parte de los trabajadores.

Por ello, el RDL de Trabajo a Distancia clarifica que a este colectivo también aplica el derecho a la desconexión digital.

La empresa debe garantizar la desconexión. Lo anterior conlleva, entre otros, una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de descanso.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, debe elaborar una política interna con el fin de garantizar y sensibilizar respecto del derecho a la desconexión digital.

Prevención de riesgos — ¿La empresa tiene obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales?



Sí, la empresa sigue teniendo obligaciones en materia de prevención de riesgos.

Es necesario adaptar la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva para tener en cuenta los riesgos característicos del teletrabajo.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios y no al resto de la casa. Si, para ello, fuera necesario entrar en el lugar en el que la persona está desarrollando servicios a distancia es necesario en todo caso el consentimiento del trabajador.

Vigilancia — ¿La empresa puede controlar la prestación de servicios del trabajador?



Sí, siempre que se haga respetando la intimidad y dignidad del trabajador. A este respecto, se permite controlar el uso de los medios telemáticos.

Dicho lo anterior, las empresas deben establecer criterios de utilización de los medios telemáticos proporcionados por las mismas, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad del trabajador.



La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Law . Tax

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com

The information held in this publication is for general purposes and guidance only and does not purport to constitute legal or professional advice.

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

CMS locations:

Aberdeen, Abu Dhabi, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

cms.law

