

PRIMERA APROXIMACIÓN/RESUMEN RD LEY 28/20 DE TRABAJO A DISTANCIA (BOE 253 de 23Sep2020)

Se compone de cuatro Capítulos, veintidós artículos, dos Disposiciones Adicionales, tres Disposiciones Transitorias y tres Disposiciones Finales.

Capítulo I - Disposiciones Generales

Art. 1 Ámbito de Aplicación

De aplicación a quienes están incluidos en el art. 1.1 del ET, no a las AAPP

Cuando es Trabajo a Distancia regular: Cuando se realice un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de tres meses, o proporción de duración de contrato.

Art.- 2 Definiciones

- a) Trabajo a distancia, cuando se presta la actividad laboral fuera del centro de trabajo, en el domicilio o en otro lugar, durante toda la jornada o parte de ella, con regularidad.
- b) Teletrabajo, cuando el trabajo se realiza mediante medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación, preferentemente.
- c) Trabajo presencial, el que se realiza en el centro de trabajo determinado por la empresa.

Art. 3 Limitaciones y supuestos excluidos.

- 1.- Menores de 18 años
- 2.- Contratos en prácticas y para la formación que no garanticen un 50% de prestación de la actividad presencial.

Art. 4 Igualdad de trato y no discriminación

- En trabajo a distancia mismos derechos que en trabajo presencial, y mismas condiciones de retribución, empleo, resultados, etc.
- Dificultades técnicas ni otras no imputables a las personas trabajadoras, no pueden incidir en las condiciones laborales ni económicas.

- No discriminación en trabajo a distancia por razón de sexo. Tienen que estar incluidas en los planes de igualdad, a todos los efectos. Inclusión en planes de igualdad.
- Hay que tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia y teletrabajo en la configuración contra cualquier tipo de acoso. Además deberá tenerse en cuenta especialmente las consecuencias y particularidades para las víctimas de violencia de género.
- En trabajo a distancia mismos derechos de conciliación y corresponsabilidad, y derecho adaptación jornada art. 34.8 ET

Capítulo II - El acuerdo de trabajo a distancia

Sección 1ª. Voluntariedad del trabajo a distancia

Art. 5 Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia

1.- El trabajo a distancia es voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, bien sea al principio de la contratación o posteriormente, y no puede ser impuesto por el art. 41 ET, sin perjuicio de lo que se pueda establecer en la negociación colectiva.

2.- No puede ser causa justificada de extinción de contrato ni de modificación sustancial de condiciones, no querer hacer trabajo a distancia, revertir la fórmula a presencial, falta de adaptación o ineptitud sobrevenida de esta forma de trabajo.

3.- La reversibilidad del trabajo a distancia puede ejercitarse por la persona trabajadora y por la empresa, según los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo efectuado.

Sección 2ª. El acuerdo de trabajo a distancia.

Art. 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia

1.- El acuerdo tiene que hacerse por escrito, al principio del contrato o cuando se vaya a iniciar el trabajo a distancia.

2.- Se entregarán copias de estos contratos y sus actualizaciones a la RLPT. Plazo de 10 días y envío a oficina de empleo.

Art. 7. Contenido del acuerdo a distancia

Contenido mínimo, sin perjuicio de lo que recoja la negociación colectiva:

- a) Inventario equipos y medios, muebles; vida útil y renovación.
- b) Gastos y compensación, obligatoria. Previsión de la negociación colectiva.
- c) Horario de trabajo y si hay disponibilidad.
- d) Porcentaje de trabajo presencial y a distancia.
- e) Centro de trabajo de adscripción y donde se realizará el trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia.
- g) Plazo de preaviso de reversibilidad.
- h) Medios de control de la actividad por parte de la empresa.
- i) Procedimiento de solución de dificultades técnicas.
- j) Instrucciones de la empresa para la protección de datos y seguridad de la información, con la participación de la RLPT.
- k) Plazo de duración del acuerdo.

Art. 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

1.- La modificación de las condiciones deberá ser por acuerdo entre las partes, por escrito, y en consonancia con lo establecido en esta ley y con **conocimiento de la RLPT**.

2.- Personas que trabajen totalmente a distancia tendrán prioridad para puestos presenciales o semipresenciales. Publicación de vacantes, **conocimiento de la RLPT**.

3.- **Mediante la negociación colectiva** se establecerán los mecanismos y criterios de preferencia o prioridad para formación, promoción, estabilidad empleo, de quienes estén en situaciones especiales o específicas. Se evitará la perpetuación de roles, fomentado la corresponsabilidad, y estar incluido en el plan de igualdad.

Capítulo III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Sección 1ª. Derecho a la carrera profesional

Art. 9. Derecho a la formación.

- 1.- Mismo derecho a formación que en trabajo presencial, atendiendo a las características del trabajo a distancia.
- 2.- Derecho a la formación para el trabajo a distancia y a la actualización de los cambios de los medios y tecnologías.

Art. 10. Derecho a la promoción profesional

Mismo derechos que en trabajo presencia y obligación de información por parte de la empresa por escrito de las posibilidades.

Sección 2ª. Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos.

Art. 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

- 1.- La empresa está obligada a dotar de los medios, equipos y herramientas suficientes para el desarrollo de la actividad, y de acuerdo con lo que se establezca en la negociación colectiva.
- 2.-Garantía por la empresa de la asistencia técnica.

Art. 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

- 1.- Todos los medios, equipos y herramientas deberán ser sufragados o compensados por la empresa.
- 2.- Por negociación colectiva se establecerán los mecanismos de determinación y compensación o abonos de los gastos.

Sección 3ª. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.

Art. 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo

Puede haber flexibilidad horaria en el trabajo a distancia según con lo que se haya acordado y lo que establezca la negociación colectiva, y la normativa de tiempo de trabajo y descanso.

Art. 14. Derecho al registro horario adecuado.

Aplicación fiel del art. 34.9 ET, según lo establecido en la negociación colectiva. Incluirá, entre otros, el inicio y término de la actividad.

Sección 4ª. Derecho a la prevención de riesgos laborales

Art. 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

Derecho a la aplicación efectiva de la LPRL

Art. 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1.- Evaluar riesgos característicos de esta actividad, especialmente, factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Tener en cuenta distribución jornada, disponibilidad, garantía de descansos y desconexión. La evaluación de riesgos debe hacerse de la zona o lugar de trabajo.

2.- La metodología de evaluación debe ser de garantía y prever las medidas de protección. Para hacer la evaluación de la zona o lugar de trabajo se hará un informe escrito y se entregará a la persona y a representantes de prevención. La visita requiere el permiso de la persona trabajadora, si es un domicilio particular. Si no hay permiso, autoevaluación de la persona según recogido anexo en esta norma.

Sección 5ª. Derechos relacionados con el uso de medios digitales.

Art. 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

1.- Garantía de derecho a la intimidad y protección de datos, de acuerdo a LPDP y garantía de derechos digitales.

2.- No se podrá exigir la utilización de dispositivos personales ni la instalación de aplicaciones en estos dispositivos personales.

3.- Criterios de utilización de dispositivos con garantía de respeto de la intimidad y protección de datos. Elaboración con participación de la RLPT. En negociación colectiva términos de uso personal de dispositivos de la empresa.

Art. 18. Derecho a la desconexión

1.- Derecho a desconexión digital fuera horario trabajo. Deber empresarial de garantizar el derecho fuera de jornada.

2.- Empresas deben elaborar normas para garantizar la desconexión, con la participación de la RLPT. Especialmente para el trabajo a distancia se establecerán medios y medidas para garantizar la desconexión mediante la negociación colectiva.

Sección 6ª. Derechos colectivos

Art. 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

1.- Mismos derechos colectivos que trabajo presencial. Se establecerán por negociación colectiva las condiciones que lo garanticen.

2.- Derecho a comunicación RLPT y personas trabajo a distancia. Empresa deberá garantizar medios para desarrollo de este derecho.

3.- Derecho a participación con garantía empresa en actividades colectivas de RPPT. En especial derecho a voto EESS

Capítulo IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Art. 20. Protección de datos y seguridad de la información.

Obligación de cumplimiento de protección de datos y seguridad establecido por la empresa, con la participación e informacion de la RLPT.

Art. 21 Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

Obligación de cumplimiento de instrucciones empresa de uso y conservación de equipos, que se establezcan en la negociación colectiva.

Art. 22. Facultades de control empresarial.

Las empresas podrán vigilar y controlar la actividad a distancia, con la consideración a la dignidad personal.

Disposición Adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.

Por **negociación colectiva** se podrán identificar los puestos y funciones de trabajo a distancia, condiciones de acceso y desarrollo, duración máxima, contenidos adicionales y cuantas cuestiones se considere.

Así mismo, se podrá regular por **negociación colectiva** convencional una jornada mínima presencial, la reversibilidad, porcentajes y periodos inferiores para consideración regular, porcentaje diferente en los contratos formativos y circunstancias extraordinarias de desconexión.

Disposición Adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

No es de aplicación al personal laboral de AAPP

Disposición Transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la ley.

- 1.- Se aplicará esta ley en donde haya acuerdo cuando acabe la vigencia de los acuerdos concretos. Si no tienen vigencia, al año, o el tiempo que se acuerde, con un máximo de tres años.
- 2.- La aplicación de esta ley no compensa, absorbe o deprecia las condiciones más beneficiosas pactadas hasta ahora.
- 3.- El contrato de trabajo a distancia se firmará en tres meses desde la aplicación de esta norma. Incluso se tendrán que modificar acuerdos individuales vigentes para adaptar esta norma.

Disposición Transitoria segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Lo previsto en art. 13 ET, hasta aprobación normativa prevista

Disposición Transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

El trabajo a distancia implantado por circunstancias COVID (Art 5 RDL 8/20), y mientras se mantengan, no se aplicará esta ley, seguirá la normativa vigente.

Las empresas si están obligadas a dotar de medios, equipos y herramientas y su mantenimiento. Por **negociación colectiva** se establecerá la compensación de gastos.

Disposición Final primera. Modificación LISOS.

Se modifica el apartado 1 del artículo 7 texto LISOS, con la siguiente redacción:

“1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.”

Disposición Final segunda. Modificación de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

Uno. Se modifica el título de la sección 4ª del capítulo V del Título II de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, con la siguiente redacción:

“Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”.

Dos. Se incorpora un nuevo artículo 138 bis a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, con la siguiente redacción:

“Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia

1.- El procedimiento para el ejercicio de los derechos relacionados con el acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2.- Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.”

Disposición Final tercera. Modificación ET.

Uno. Modificación art. 13, queda:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley x/2020, de XX de XX, reguladora del Trabajo a Distancia.”

Dos. Se modifica letra a), apartado 1, art. 23 ET:

“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a 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, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”

Tres. Se modifica el apartado 8 del Art. 37 ET:

“8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

Disposición Final decimocuarta. Entrada en vigor

La presente ley (todo lo que tiene que ver con el trabajo a distancia) entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».