

## NOTA INFORMATIVA TRABAJO A DISTANCIA

**Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (BOE 23-09-2020)**

24 de septiembre de 2020

Les adjuntamos en formato gráfico un resumen de los contenidos del reciente [RD-Ley 28/2020 de trabajo a distancia](#) a la espera de que les pueda resultar útil y del posterior comentario de sus aspectos más relevantes en el Newsletter del mes de septiembre.





#### CONCEPTO: TRABAJO A DISTANCIA "REGULAR", HABITUAL O ESTRUCTURAL

- **RL que se desarrolla a distancia con carácter regular.**
- **A distancia:** en el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por esta
- **Regular** el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o % proporcional equivalente en función duración CT. Minorable por negociación colectiva (DA 1ª)
- **Incluye teletrabajo:** uso exclusivo o prevalente de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.



- Continúa siendo posible trabajo a distancia por cuenta propia
- No aplicable al teletrabajo no regular (no estructural, esporádico o no habitual)

#### IMPLEMENTACIÓN: VOLUNTARIEDAD

- Requiere firma del **acuerdo de trabajo a distancia (ATAD)**. Inicial o sobrevenido pero siempre voluntario.
- No cabe imponerlo por decisión unilateral pero atención Plan MECUIDA (prorrogado hasta 31-01-2021) y art. 34.8 TRLET reconoce derecho de adaptación que incluye el trabajo a distancia (no obligatoriedad pero sí negociación y justificación eventual negativa)
- No causa de despido la negativa y cierta limitación del despido por ineptitud derivado del cambio
- Derecho de reversión o retorno a la presencialidad (condiciones en convenio)
- Contenido mínimo del acuerdo en art. 7. NC también puede regularlo (DA 1ª)

#### LIMITACIONES:

- trabajo presencial de al menos un 50% para menores de edad y ctos prácticas y para la formación y aprendizaje [en éstos, reducible por convenio (DA1ª) y sin computar tiempo formación teórica telemática]
- Las que pueda establecer el convenio o acuerdo colectivo (DA 1ª)

#### CONTENIDO MÍNIMO LEGAL DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (ATAD) Art.8.

- Inventario de medios, equipos y herramientas**, incluidos los consumibles y los elementos muebles, vida útil o periodo máximo de renovación.
- Enumeración de los **gastos** para la persona trabajadora que se pudieran derivar de la prestación a servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación a abonar por la empresa, momento y forma compensación. Se deberá corresponder, si existe, con la recogida en el convenio o acuerdo colectivo aplicable.
- Horario** de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y **distribución trabajo presencial/trabajo a distancia**
- 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.
- Lugar de trabajo a distancia** elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso** para el ejercicio de las situaciones de **reversibilidad**, en su caso.
- Medios de control empresarial** de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas** que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de **protección de datos**.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre **seguridad de la información**
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.**



#### Infracción administrativa grave

no formalizar ATAD con los requisitos legal y convencionalmente exigidos



#### Sujeción al convenio o acuerdo colectivo

#### Blindaje

Véase diapositiva siguiente): especial cuidado en la redacción.



#### FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (ATAD)

- Por escrito y previo al inicio del TAD. Copia del acuerdo y de sus actualizaciones a la representación legal de los trabajadores y a la oficina pública de empleo (art.6)
- Plazo de 3 meses para su formalización en el TAD preexistente a la entrada en vigor del RDL cuando éste le resulte aplicable (inaplicación transitoria para situaciones reguladas por convenio o acuerdo colectivo) (DT 1ª)

Por escrito

Copia básica

#### MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (ATAD)

- **Blindado:** deberá ser **por acuerdo con la persona trabajadora: no vía art. 41 TRLET**. Por escrito, previo a su ejecución y comunicada a la representación legal de los trabajadores.
- **Prioridades para la conversión de TAD a trabajo presencial y viceversa:**
  - Convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos, criterios y preferencias vinculadas a determinadas circunstancias (formativas, personales, familiares...).
  - Las personas que trabajan a distancia desde el inicio de la relación laboral y a tiempo completo tienen una prioridad, dispositiva para la negociación colectiva, para ocupar puestos presenciales.
  - Deben ser objeto de diagnóstico y tratamiento en el plan de igualdad (art.8)

Especial atención al ATAD

Valorar acotación temporal

#### PRINCIPIO GENERAL: IGUALDAD DE TRATO E "INDEMNIDAD" FRENTE "RIESGO TECNOLÓGICO" (art. 4)

- **Salvedad: derechos inherentes a la prestación de servicios presencial.**
- No perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo (art.4.2)

#### DERECHO A LA DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS A LA COMPENSACIÓN GASTOS (art. 11)

- Medios y equipos adecuados de conformidad con el inventario del ATAD y lo establecido en el convenio aplicable
- No podrá implicar asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios por la persona trabajadora
- Convenios podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación gastos

#### REGIMEN JURÍDICO

#### DERECHO A LA FORMACIÓN (art. 9) Y DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL (art. 10)

- adopción de medidas necesarias para garantizar participación efectiva acciones formativas,
- garantizar que reciban la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad,
- informar por escrito de las posibilidades de ascenso que se produzcan, en puestos presenciales o a distancia


#### TIEMPO DE TRABAJO (art. 13 y 14)

- Aplicabilidad normativa general tiempo trabajo y descansos
- ATAD debe incluir horario (art. 7) y podrá establecer tiempos de disponibilidad flexible en favor del trabajador.
- Obligatoriedad del registro de la jornada conforme lo establecido en la negociación colectiva. Debe reflejar tiempo de actividad y momento de inicio y fin de la jornada
- Derecho desconexión digital fuera del horario de trabajo (art. 18)






<p><b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (arts. 15 y 16)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Aplicación de la normativa preventiva</b> (art. 15).</li><li>• Evaluación de riesgo y planificación actividad preventiva de los <b>riesgos específicos</b> (especialmente riesgos psicosociales, organizativos y ergonómicos).</li><li>• <b>Evaluación del lugar de trabajo</b> deberá justificarse y si requiere visita del domicilio del trabajador o de un tercero requerirá permiso del titular. Ante la negativa, se realizará la actividad preventiva con la información suministrada por el trabajador.</li></ul>	<p><b>REGIMEN JURÍDICO</b></p> <p>Evaluación de riesgos específica</p>
<p><b>DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES (art. 17)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Posible utilización <b>mecanismos de control tecnológico pero sometido a la normativa de protección de datos y a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad</b></li><li>• <b>No se podrá exigir utilización de dispositivos propiedad del trabajador.</b></li><li>• Se deberán establecer, con participación de los representantes de los trabajadores, <b>criterios de utilización de los dispositivos digitales</b> que deberán respetar los estándares mínimos de protección de la intimidad. La negociación colectiva podrá fijar condiciones de uso personal de los medios puestos a disposición por la empresa</li></ul>	<p>Protección de datos y derecho a la intimidad</p> <p>No BYOD obligatorio (bring your own device)</p>



<p><b>DERECHOS COLECTIVOS (art. 19)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Principio de igualdad en el ejercicio, negociación colectiva podrá establecer adaptaciones para garantizar efectividad</li><li>• Deber empresarial de suministrar medios precisos para que la representación legal pueda desarrollar sus funciones (entre otros, acceso comunicaciones y direcciones de electrónicas de uso en la empresa, implantación tablón virtual si es compatible con el trabajo a distancia)</li><li>• Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia puedan participar efectivamente en las actividades organizadas por la la representación legal o por el “resto de las personas trabajadoras en defensa de intereses laborales”, específicamente la participación efectiva presencial en las elecciones de los representantes legales</li></ul>	<p><b>REGIMEN JURÍDICO</b></p>
<p><b>ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL (arts. 20, 21 y 22)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Personas trabajadoras deberán respetar instrucciones empresariales en materia de protección de datos. Derecho de participación de la representación en su elaboración.</li><li>• Deber de obedecer instrucciones empresariales sobre seguridad de la información. Información previa de ésta a la representación legal.</li><li>• Deber de obedecer instrucciones y condiciones de uso y conservación de los medios y equipos.</li><li>• Reconocimiento expreso de la facultad de control telemático empresarial de las obligaciones laborales. Obligación de respeto de la dignidad de la persona trabajadora, teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.</li></ul>	<p>Admisión del control tecnológico</p> <p>Respeto dignidad y normativa protección de datos</p>



**La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo por parte de sus abogados/as de referencia. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: [newsletter@antras.net](mailto:newsletter@antras.net)**