

Madrid, 25 de septiembre de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas

**EC11442**

## **REGULACIÓN TRABAJO A DISTANCIA**

Estimados amigos:

En el Boletín Oficial del Estado del día 23 de septiembre de 2020 se ha publicado el *Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Os adjuntamos el enlace directo: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

Este Real Decreto Ley recoge el Acuerdo alcanzado entre los Agentes Sociales y el Gobierno el pasado día 21 de septiembre. Lo que en un principio se presentó, por parte del Ministerio de Trabajo, como una medida para la conciliación de la vida familiar y laboral, finalmente ha concluido en un texto que regula una forma de organización del trabajo, dejando el desarrollo de muchos de sus aspectos a la negociación colectiva.

A continuación, os informamos de los apartados más importantes del RDL 28/2020.

### **1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RDL SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA.**

La normativa establecida en el RDL 28/2020 será de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena cuando presten el trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose como tal cuando en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada se realiza a distancia. En el supuesto de no alcanzarse este porcentaje se estará a lo que las partes acuerden.

El artículo 2 del RDL 28/2020 recoge las siguientes definiciones:

- *Trabajo a distancia*: forma de organización del trabajo en virtud del cual la realización de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella de forma regular.
- *Teletrabajo*: trabajo a distancia que se lleva a cabo de forma exclusiva o prevalente por medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

- *Trabajo presencial*: el trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

## 2.- LIMITACIONES AL USO DEL TRABAJO A DISTANCIA.

En los contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, así como en la contratación con menores, sólo se permite el acuerdo sobre el trabajo a distancia cuando se garantice, como mínimo, un 50% de prestación de servicios presenciales. Se permite la utilización de medios telemáticos para la formación teórica vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje.

## 3.- IGUALDAD DE DERECHOS.

Las personas que desarrollen el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores que prestan su trabajo de forma presencial. En este sentido, las personas que trabajen a distancia no podrán sufrir modificación de las condiciones pactadas con la empresa, por las dificultades técnicas o cualquier otra, no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente puedan producirse en el teletrabajo (v.gr.: problemas con el correo electrónico, con programas informáticos, etc.).

Entre estos derechos se citan expresamente los siguientes:

- 1) Derechos de conciliación. Las personas que realizan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida familiar y personal.
- 2) Derecho a la protección por acoso. Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y acoso por causa discriminatoria.
- 3) Derecho en la cobertura de vacantes. Las personas que realicen trabajos a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se generen en puestos de trabajo de presencialidad total o parcial. La empresa deberá informar de estas vacantes a estos trabajadores y a sus representantes legales (RLT).

No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la negativa del trabajador a prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad o las dificultades para el desarrollo de la actividad laboral a distancia que están exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a un trabajo a distancia.

- 4) Derecho a la formación. Las empresas deberán garantizar la participación efectiva de las personas que trabajan a distancia en las acciones formativas, en los mismos términos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

La empresa debe garantizar que los trabajadores a distancia reciban la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o la tecnología utilizadas.

5) Derecho a la promoción profesional. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la promoción profesional en los mismos términos que las que lo hacen presencialmente, debiendo la empresa informar de manera expresa y por escrito a estos trabajadores de las posibilidades de ascenso que existan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial como a distancia.

6) Derechos colectivos. Los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva, en especial, la participación presencial para el votar en las elecciones a sus representantes legales; por ello la empresa deberá proporcionar a los RLT los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa: acceso a las comunicaciones, correos electrónicos de empresa y la implantación de un tablón virtual.

#### **4.- ACUERDO VOLUNTARIO EN EL TRABAJO A DISTANCIA.**

El trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y para la empresa, y requerirá de la firma de un acuerdo que formará parte del contrato inicial o se adjuntará como anexo al mismo si se firma con carácter posterior.

La decisión de trabajar a distancia desde un trabajo presencial es reversible tanto para el trabajador como para la empresa. Para el ejercicio de esta reversibilidad se atenderá a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación o en el acuerdo suscrito entre empresa y trabajador para el ejercicio de esta forma de trabajo.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia. Se considera como infracción grave en materia de relaciones laborales no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos exigidos legal o convencionalmente.

La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de estos acuerdos (excluyendo de los mismos los datos que afecten a la intimidad personal en base a lo establecido en la LOPDGDD y en el art. 8.4 ET) en el plazo de 10 días desde su formalización. La RLT deberá firmar la copia básica del acuerdo para acreditar que se ha producido la entrega. Esta copia se entregará en la Oficina de Empleo. Cuando no exista RLT también deberá formalizarse copia básica del acuerdo y remitirse a la Oficina de Empleo.

El acuerdo de trabajo a distancia tendrá un contenido mínimo fijado en el RDL 28/2020, sin perjuicio de lo establecido por negociación colectiva:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y elementos muebles) así como de su vida útil o periodo máximo para su renovación.
- b) Enumeración de los gastos que pueda tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, la cuantificación de la compensación, momento y forma del abono de esa compensación, que será obligatoria para la empresa.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y posibles reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia en el caso de que se preste el servicio a través de las dos modalidades.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia, y en su caso donde desarrollará la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar en el que la persona trabajadora desarrollará el trabajo a distancia.
- g) Plazos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones elaboradas por la empresa, con la participación de los RLT, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información, aplicables al trabajo a distancia.
- k) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Cualquier modificación de las condiciones recogidas en este acuerdo requerirá de un consenso entre empresa y trabajador y será puesta en conocimiento de la RLT.

## **5.- DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS Y EQUIPOS.**

La empresa debe dotar a los trabajadores a distancia de los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad a distancia, de conformidad con el inventario que se recoge en el acuerdo firmado entre empresa y trabajador. Se debe garantizar la atención al trabajador en caso de dificultades técnicas.

## **6.- ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS.**

El trabajo a distancia no podrá suponer la asunción por parte del trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad. Por negociación colectiva se podrán establecer los mecanismos para la determinación y compensación de estos gastos.

## **7.- REGISTRO DE JORNADA.**

Se debe registrar el tiempo que la persona trabajadora que presta sus servicios a distancia dedica a la actividad laboral, incluyendo el inicio y finalización de la jornada, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva.

La persona trabajadora que presta sus servicios a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de los servicios en virtud del acuerdo alcanzado entre empresa y trabajador.

## **8.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La evaluación de riesgos de la empresa tiene que tener en cuenta los riesgos característicos de la modalidad del contrato a distancia, con especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Se debe garantizar los descansos y la desconexión digital tras la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe realizarse sobre la zona habilitada para la prestación de los servicios. La empresa debe obtener la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de los resultados.

## **9.- DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS.**

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador, ni la utilización de esos dispositivos en el desarrollo del trabajo.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos respetarán el derecho a la intimidad y la protección de datos.

## **10.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.**

El deber empresarial de garantizar la desconexión digital conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

La empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política interna sobre el derecho a la desconexión digital y el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer los medios y medidas para garantizar este derecho y para una adecuada organización de la jornada de forma que se garanticen los tiempos de descanso.

## **11.- FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, CONTROL Y DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.**

La empresa podrá adoptar las medidas que estime necesarias para la vigilancia y control del cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

## **12.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR A DISTANCIA.**

El RDL 28/2020 recoge expresamente las siguientes obligaciones para el trabajador:

- Cumplir las instrucciones establecidas por la empresa, previa participación de los RLT, sobre protección de datos y seguridad de la información.
- Cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación, establecidas en la empresa, en relación con los equipos informáticos, dentro de los términos que se puedan recoger en la negociación colectiva.

## **13.- TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19.**

El trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19 seguirá rigiéndose por la normativa laboral ordinaria y no les será de aplicación lo establecido en el RDL 28/2020. Por lo tanto, no se deberá formalizar el acuerdo de trabajo a distancia con los trabajadores que presten el trabajo a distancia como consecuencia de la pandemia, y mientras dure la misma.

En todo caso, las empresas deberán dotar los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de su trabajo a los trabajadores que presten sus servicios a distancia durante esta situación excepcional.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo.

## **14.- NUEVO PROCEDIMIENTO JUDICIAL.**

Se crea un nuevo procedimiento judicial para reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Se trata de un procedimiento urgente, de tramitación preferente. Si la causa de reclamación está relacionada con el ejercicio de derechos de conciliación no será de aplicación este nuevo procedimiento.

## **15.- SITUACIÓN DE TRABAJADORES A DISTANCIA EXISTENTES EN EL MOMENTO DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 28/2020.**

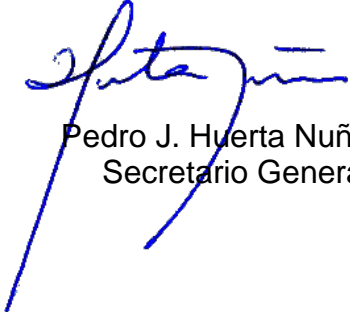
La nueva regulación contenida en el RDL 28/2020 será íntegramente aplicable a las situaciones de trabajo a distancia que se encuentren vigentes, estableciéndose unos plazos para la adaptación a esta nueva normativa.

## **16.- ENTRADA EN VIGOR.**

El presente Real Decreto Ley 28/2020 entrará en vigor a los 20 días de su publicación, es decir, el 13 de octubre de 2020.

Para cualquier duda que os pueda surgir sobre estas cuestiones tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo.

  
Pedro J. Huerta Nuño  
Secretario General

*Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales*