

TRABAJO A DISTANCIA

Puedes consultar el RDL 28/2020, de 22 de septiembre [aquí](#)

¿Qué es el trabajo a distancia? Características:

- Trabajo por cuenta ajena
- Que se realiza en un lugar elegido por la persona trabajadora
- Toda o parte de la jornada
- Con regularidad (al menos el 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses)

Si el trabajo a distancia se hace con medios informáticos, telemáticos y de comunicación, se denomina **teletrabajo**.

¿Pueden hacerlo todas las personas trabajadoras?

En principio sí, pero si eres **menor de edad**, o tienes un contrato en **prácticas** o para la **formación**, se puede hacer a distancia como máximo el 50% de la jornada (la formación sí puede hacerse telemáticamente).

El **personal laboral** de la Administración no se rige por esta ley, sino por el [RDL 29/2020, de 29 de septiembre](#)

¿Es obligatorio?

NUNCA. El trabajo a distancia es siempre voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora. Puede acordarse en cualquier momento y es reversible para ambas partes. Aunque la ley o los convenios sí pueden recoger un derecho al trabajo a distancia de las personas trabajadoras.

¿Qué derechos tienen quienes trabajan a distancia?

De entrada, **los mismos que si trabajasen presencialmente** (incluidos los derechos en conciliación), salvo los inherentes a la presencialidad.

No pueden sufrir perjuicio en sus condiciones laborales, en particular en su retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Si en la prestación del trabajo hubiera **dificultades por razones técnicas** u otras no imputables a la persona trabajadora: **no puede incrementarse el tiempo de trabajo o reducir su retribución**.

Derechos concretos de las personas que trabajan a distancia:

- **Prioridad** para ocupar puestos presenciales.
- **Formación**: específica para el trabajo a distancia, si fuera necesaria, y en general a la formación que se dé en la empresa, preferiblemente a distancia.
- **Promoción**: la empresa tiene la obligación de informar por escrito de las opciones de ascenso que haya en la empresa, tanto para puestos presenciales como a distancia.
- **Derechos económicos**: la empresa tiene la obligación de **darte y mantener todos los medios**, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, y la asistencia técnica. Y también la de asumir todos los **gastos** que conlleve el desarrollo del teletrabajo. Puedes acordar usar tus propios dispositivos (con la correspondiente compensación económica) pero la empresa no puede obligarte a ello. *¡Ojo! El convenio o acuerdo colectivo de empresa fijará los términos en los que se cumplirán estas obligaciones, y el modo en el que se determinarán los gastos y su forma de compensación. Es fundamental exigir a nuestros representantes en la empresa que defiendan nuestros derechos en la negociación de estos puntos. Arriba tienes un documento sobre gastos a tener en cuenta y formas de compensarlos.*
- **Horario flexible**: en los términos que establezca el convenio colectivo y el acuerdo de trabajo -> si no aparece en el convenio y no lo negocias con la empresa, puedes estar sujeto a un horario fijo. En caso de que lo disfrutes, la empresa puede imponer unos **tiempos de disponibilidad obligatoria**. Hay que respetar en todo caso las normas sobre jornada y descansos.
- **Registro horario**: el sistema se determinará en el convenio colectivo. Tiene que recoger el tiempo de trabajo real, incluida la flexibilidad horaria.
- **PRL**: deben tenerse en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, especialmente los factores **psicosociales, ergonómicos y organizativos** (distribución de la jornada, disponibilidad, descansos y desconexiones... ¡Ojo al estrés!). Si el lugar en el que trabajamos es nuestro domicilio o el de otra persona, es imprescindible **nuestro permiso** para que un tercero entre a realizar la evaluación. Si no queremos darlo, la evaluación se hará en base a la información que nosotros aportemos según las instrucciones del servicio de prevención.
- **Intimidad y protección de datos**: la empresa puede establecer medios de control de la prestación laboral pero **no puede obligarte a que te instales programas o aplicaciones en dispositivos de tu propiedad**. El convenio colectivo puede establecer las condiciones para el uso personal de los dispositivos proporcionados por la empresa. Siempre debe respetarse tu dignidad y tus derechos a la intimidad y a la protección de datos.
- **Derecho a la desconexión digital**: implica, entre otras cosas, que la empresa tiene la obligación de limitar la comunicación con el trabajador durante los periodos de descanso, y de respetar la duración de la jornada -> **no te pueden mandar correos, guasap, etc. fuera de tu jornada laboral**. La empresa debe hacer formación y sensibilización para **evitar el riesgo de fatiga informática** y tener una política interna sobre el ejercicio del derecho a la desconexión. Nuevamente la negociación colectiva puede establecer límites para garantizar este derecho.

· **Derechos colectivos:** se debe garantizar su ejercicio. La empresa debe dar acceso a la representación legal de las personas trabajadoras a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, implantar el **tablón virtual**, y garantizar la participación efectiva presencial para el **ejercicio del derecho al voto** de las personas que trabajan a distancia.

¿Qué potestades tiene la empresa?

La empresa puede **organizar, dirigir y controlar** el trabajo a distancia. Eso implica que:

- 1.- Tienes la obligación de cumplir las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información
- 2.- Tienes la obligación de cumplir las instrucciones de uso y conservación de los equipos informáticos que te proporcione la empresa.
- 3.- La empresa puede implementar las **medidas de control y vigilancia** que estime oportunas, con respeto siempre a tu dignidad e intimidad, y a tu derecho a la protección de tus datos. Debe también tener en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad.

¿Qué es el acuerdo de trabajo a distancia?

Antes de iniciar el trabajo a distancia hay que plasmar por escrito el acuerdo al que hayamos llegado con la empresa. De este acuerdo la empresa tiene que enviar copia a nuestros representantes y a la oficina de empleo. Se puede modificar en cualquier momento, de mutuo acuerdo entre las partes.

No formalizar el acuerdo de trabajo a distancia se ha recogido como **infracción laboral grave de la empresa**.

Contenido mínimo del acuerdo:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige 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.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma en la que se cuantificará la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y el momento y modo para realizarla (si viene en el convenio, lo que diga el convenio).
- Horario de trabajo, y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- 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, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

– 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.

– Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

¿Qué papel tiene mi convenio colectivo?

MUCHO. La ley deriva la concreción de muchos aspectos a la negociación colectiva, entre ellos la determinación de los gastos a compensar por la empresa, así que es fundamental que exijamos a nuestros representantes que velen por nuestros derechos en dicha negociación.

En concreto la ley establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer cuantas cuestiones se consideren necesarias regular, entre ellas:

– Identificación de puestos y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia

– Condiciones de acceso y desarrollo del trabajo

– Duración máxima del trabajo a distancia

– Aumentar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia

– Jornada mínima presencial

– Regular el ejercicio de la reversibilidad

– Porcentaje o periodo de referencia inferior para considerar “regular” el trabajo a distancia

– Porcentaje distinto de presencialidad para los contratos formativos (no si son con menores de edad)

– Circunstancias extraordinarias del derecho a la desconexión

¿Y si yo ya trabajaba a distancia?

Si al publicarse esta ley ya estabas trabajando a distancia, hay que distinguir 2 situaciones: si empezaste a trabajar a distancia por las medidas de contención sanitaria del covid19, o si ya lo hacías independientemente del covid19.

1. He empezado a trabajar a distancia excepcionalmente por el covid19:

Si estás trabajando a distancia excepcionalmente por las medidas sanitarias contra el covid19, **no se te aplica la nueva ley**. Pero, aún así, la **empresa está obligada** a proporcionarte los **medios, equipos, herramientas y consumibles** necesarios para trabajar a distancia, y también a su mantenimiento.

Respecto a los **gastos**, la empresa tiene la obligación de compensarlos y si no lo hace será la negociación colectiva la que determine la forma en que deba hacerlo. Si tienes gastos concretos ligados exclusivamente al trabajo a distancia, reclámaseles a la empresa, si son gastos compartidos (como puede ser la luz) habla con tus representantes.

2. Ya trabajaba a distancia antes/independientemente del covid19:

· Si tu convenio regula el trabajo a distancia:

Y dicho convenio tiene plazo de vigencia: cuando ésta termine empezará a aplicarse la nueva ley.

Si el convenio no tiene plazo de vigencia: las partes que lo firmaron pueden acordar uno, que como máximo podrá ser de 3 años, después del cual empezará a aplicarse la nueva ley. Si no acordaran nada, la nueva ley tendrá que aplicarse en el plazo de 1 año desde su publicación (el 24 de septiembre de 2021).

· **Si lo que tenías era un acuerdo individual con la empresa**: en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de la nueva ley (antes del 13 de enero de 2021) la empresa y tú tenéis que formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, o modificar el que tenéis para que cumpla los requisitos de la nueva norma.

En cualquiera de estos casos (convenio con plazo, sin plazo, no convenio) las condiciones más beneficiosas que pudieras tener se tienen que respetar, esta adaptación a la nueva ley **no se puede utilizar para empeorar tus condiciones laborales**.