

Implicaciones de la actual legislación referente a trabajo a distancia/teletrabajo

Índice:

I. Marco teórico y normativo.

II. Ámbito de aplicación.

III. Acuerdo del trabajo a distancia.

IV. Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia.

V. Trabajo a distancia, igualdad y corresponsabilidad.

VI. Ejemplos de prácticas de trabajo a distancia/teletrabajo.

VII. Recomendaciones para personas trabajadoras y empresa.

Marco teórico y normativo

❑ Real decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

❑ Definiciones:

∞ Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

∞ Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

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

Ámbito de aplicación

- ❑ Se aplica a las relaciones de trabajo descritas art.1.1 Estatuto de los Trabajadores.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- ❑ No es de aplicación al trabajo a distancia implantado como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19.
- ❑ Se aplicará a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.
- ❑ En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación hasta un máximo de tres años.
- ❑ Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando, en un periodo de referencia de 3 meses se preste un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- ❑ En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Acuerdo del trabajo a distancia

- El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo. Este acuerdo será reversible.
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia.
- El acuerdo deberá registrarse al comunicarse la contratación o en el momento de su firma en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a través del servicio CONTRAT@.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/servicios-para-empresas/comunica-contratacion.html>

CONTENIDO DEL ACUERDO

Inventario de los medios, equipos y herramientas.

Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.

Horario de trabajo de la persona trabajadora 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.

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.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

- Derecho a la carrera profesional
- Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos
- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo
- Derechos relacionados con el uso de medios digitales
- Derecho a la prevención de riesgos laborales

 Derechos colectivos

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

Derecho a la carrera profesional

Derecho a la formación garantizando la participación efectiva en las acciones formativas y la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.

Derecho a la promoción profesional, y a tener información de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

- ❑ Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. También se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Derecho al abono y compensación de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

* La negociación colectiva establecerá la forma y manera de cuantificar los gastos y de su compensación y abono.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

❑ Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Derecho al registro horario adecuado (art. 34.9 ET) que deberá reflejar el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

❑ Derechos relacionados con el uso de medios digitales

Derecho a la intimidad y a la protección de datos. Cumplimiento en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Derecho a la desconexión digital (artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre)
La empresa elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, donde se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal.

Para ello será importante:

- limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.
- respetar la duración máxima de la jornada

*Será fundamental que a través de la negociación colectiva se desarrollen medidas para evitar el riesgo de intromisión por parte de la empresa en la esfera privada y personal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo deberán establecer los medios adecuados para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión mediante la prohibición expresa de enviar email, whatsapp, etc., fuera de horario de trabajo.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

❑ Derecho a la prevención de riesgos laborales

Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia (Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará a la zona habilitada para la prestación de servicios.

* La persona trabajadora deberá dar su permiso para realizar la evaluación en su domicilio o en lugar donde vaya a realizar el trabajo a distancia. De no hacerlo así la evaluación se realizará con los datos aportados por la persona trabajadora al servicio de prevención.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

❑ Derechos colectivos

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

* Deberá garantizarse la participación efectiva de las personas trabajadoras, asegurándose la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de la plantilla.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá tener acceso a los elementos necesarios para ejercer su actividad, entre ellos, las direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación de un tablón virtual.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

Obligaciones de la persona trabajadora a distancia

- Protección de datos y seguridad de la información
- Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.
- Facultades de control empresarial.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

Protección de datos y seguridad de la información

Las personas trabajadoras, cumplirán las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, (previa información a su representación legal).

* La persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito ni acceder a los emails de otras personas usuarias sin su previa autorización, así como utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos para los que han sido asignados.

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

- ❑ Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

Las personas trabajadoras cumplirán con las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos

Derechos y obligaciones de la persona que trabaja a distancia

□ Facultades de control empresarial

La empresa adoptará las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

* La utilización de los medios telemáticos de vigilancia deberán ser previamente acordados con la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, deberá ser comunicado previamente de forma expresa y clara a aquellas personas que accedan a esta modalidad de trabajo.

La utilización de la fotografía o el vídeo como medio para la vigilancia y control no estará permitido cuando el lugar de trabajo coincida con el domicilio de la persona trabajadora.

Trabajo a distancia, igualdad y corresponsabilidad

- ❑ No se debe identificar el trabajo a distancia/teletrabajo como una medida de conciliación, aunque sí pueda facilitarla en determinadas circunstancias al flexibilizar la ordenación de espacios de trabajo y/o los horarios laborales.
- ❑ Hay que aplicar los principios básicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la implantación del trabajo a distancia/teletrabajo y realizar un seguimiento y evaluación con perspectiva de género del desarrollo de esta modalidad de trabajo.

Ejemplo de prácticas de trabajo a distancia/teletrabajo

- Permitir el teletrabajo a quienes tienen dificultades para cumplir horario laboral al completo y a quienes viajan constantemente.
- Evitar que las personas trabajadoras tengan que acudir a la oficina los días de operación salida, de modo que si tienen que hacer desplazamientos por carretera puedan hacerlo el día anterior o en horas de menos congestión.
- Trabajar desde casa cuando se depende de un distinto huso horario como motivo de trabajar con personas o empresas ubicadas en otros países.
- Facilitar el teletrabajo cuando la persona trabajadora notifique la enfermedad de un familiar, una cita médica o un trámite burocrático.
- Compatibilizar el teletrabajo con la situación de permiso por nacimiento a tiempo parcial al 50% de la jornada en las últimas cuatro semanas del disfrute del permiso.
- Dar la opción de teletrabajar a personas con diferentes patologías; mujeres embarazadas; personal con dependientes /mayores a cargo.
- Garantizar la desconexión digital durante el periodo vacacional, días de asuntos propios, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias. Establecer un horario restringido para el envío de emails y atención de llamadas telefónicas.

Recomendaciones para personas trabajadoras y empresa

❑ Para la persona que trabaja a distancia

- Tener objetivos claros y consensuados en materia de cargas de trabajo y disponibilidad horaria (conjugando flexibilidad y horarios de coincidencia).
- Planificar la jornada de trabajo para garantizar la separación del tiempo personal y laboral.
- Crear un espacio de trabajo cómodo y adaptado que favorezca el desempeño de la actividad.
- Establecer contacto con el equipo/departamento para no perder el vínculo con los/as compañeros/as de trabajo.
- Vigilar la ergonomía y los descansos como método para prevenir posibles riesgos y asegurar la salud laboral.

Recomendaciones para personas trabajadoras y empresa

❑ Para la empresa

- Establecer los medios adecuados para lograr la desconexión digital con la finalidad de asegurar el respeto del tiempo de descanso.
- Implantar el trabajo a distancia/teletrabajo de manera parcial, de tal manera que haya momentos de coincidencia presencial en el centro de trabajo.
- Establecer un programa de mantenimiento de la vinculación de los/as trabajadores/as.
- Dotar de herramientas adecuadas para garantizar la ejecución del trabajo de forma segura y ergonómica.
- Realizar un proyecto piloto de teletrabajo antes de aplicarse de manera generalizada con el fin de subsanar posibles incidencias y facilitar su adecuado desarrollo.

MUCHAS GRACIAS

Nuria Inés Fuertes Díaz
nuria.fuertes@camaramadrid.es