

## TRABAJO A DISTANCIA

¿A qué nos referimos cuando hablamos de "trabajo a distancia"? A menudo relacionamos dicha palabra con el teletrabajo, pero la realidad es que el **"trabajo a distancia"** también engloba otras figuras que simplemente requieran que la **realización de la actividad laboral se preste con carácter regular en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta**. Mientras que el **"teletrabajo"** es una **tipología de "trabajo a distancia" que requiere del uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación**.

El nuevo Real Decreto-ley 28/2020, publicado el pasado 22 de septiembre, nos trae concreción a las diferentes normativas preexistentes y consigo por fin algo de luz sobre la figura del trabajo a distancia, figura ya venía estando regulada en nuestra normativa interna aunque de una forma prácticamente enunciativa y sin mucho detalle en su aplicación práctica, lo que significaba una insuficiencia en su regulación para las peculiaridades del teletrabajo -una de las posibles modalidades del trabajo a distancia- (esto es, en el propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 13, incluso anteriormente en regulaciones como la Ley 3/2020 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo o, la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales -que regulaba entre otras cosas el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión).

La crisis sanitaria mundial que estamos viviendo actualmente, y sin ir más lejos con la emisión por ejemplo del Real Decreto Ley 8/2020, donde se establecía el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas, ha hecho que el trabajo a distancia requiriera de una regulación concreta al respecto, puesto que la virtualización de las relaciones laborales deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas e inconvenientes.

El objetivo del nuevo Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, es proporcionar una regulación para dar respuesta a diferentes necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, bajo los principios de su **carácter voluntario y reversible**, entre otros.

¿Y a quien le será de aplicación dicho Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia?

**Será aplicable a aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que, en un período de referencia de tres meses, presten su trabajo a distancia un mínimo del treinta por**

**ciento de su jornada** (o porcentaje proporcional equivalente en función del contrato de trabajo). Excepto para trabajadores menores, y aquellos trabajadores con contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, quienes deberán tener garantizado como mínimo un 50% de prestación de servicios presencial.

Así mismo, **el trabajo a distancia será siempre voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora, y **requerirá de la firma de un "acuerdo de trabajo a distancia"**, siendo totalmente reversible en los términos pactados (o fijados según el caso por los convenios colectivos). Por lo tanto, la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Todos aquellos trabajadores que realicen trabajo a distancia, **tendrán igualmente garantizados los mismos derechos -incluso los colectivos- que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa**, inclusive el establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho a la adaptación de jornada, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar, o también derechos como el de formación -las empresas deberán garantizar las medidas necesarias para garantizarla en equivalencia con quienes presten servicios de forma presencial- o el derecho a la promoción profesional -debiendo comunicarse por escrito las posibilidades de ascenso que se produzcan, tanto si son de desarrollo presencial o a distancia-. Tampoco podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación de las condiciones pactadas, por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en el caso del "teletrabajo".

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse **siempre por escrito, y** deberá entregarse una copia a los representantes de los trabajadores (en caso de existir), a la vez que **deberá remitirse una copia a básica a la oficina de empleo en un plazo no superior a 10 días**.

¿Cuál debe ser el contenido del acuerdo de trabajo a distancia (ATD)? Sin perjuicio de la regulación que fijen al respecto los correspondientes convenios colectivos, será como mínimo el siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y

forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) 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.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) 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.

k) 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.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

Cualquier modificación de las condiciones establecidas en el ATD, deberá ser por acuerdo mutuo entre la empresa y la persona trabajadora.

Así mismo, los trabajadores que realicen trabajo a distancia tendrán derecho a la **dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas** necesarios para el desarrollo de la actividad, **de conformidad con el inventario incorporado** en el acuerdo, **y se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.**

¿Y en cuanto al tiempo de trabajo?

Pues bien, de conformidad con lo que se haya acordado en ATD -y en acorde también con el convenio colectivo de aplicación en la empresa-, las persona que desarrolle trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, teniendo siempre la **obligación ambas partes de reflejar fielmente a través del sistema de registro horario establecido por la empresa, el tiempo dedicado a la actividad laboral** -debiendo incluir siempre, el momento de inicio y finalización de la jornada-.

Las personas que trabajan a distancia también tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley de **Prevención de Riesgos Laborales, cuyo alcance de evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.** Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el ATD, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse un informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En cuanto a la utilización de los **medios telemáticos necesarios y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos, deberá siempre garantizar el derecho a la intimidad y protección de datos del trabajador, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados y la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.** Del mismo modo, las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales especificando los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición.

Del mismo modo, **las personas trabajadoras, deberán cumplir con las instrucciones fijadas por la empresa en referencia a la protección de datos y seguridad de la información,** e instrucciones de uso y conservación en relación con los equipos o útiles informáticos -teniendo en cuenta lo regulado sobre la materia en su caso, en el correspondiente convenio colectivo-.

Siempre que se guarde el derecho a la dignidad de los trabajadores, la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos.

En cuanto al ya conocido derecho a la "desconexión digital", **las empresas deberán garantizar una limitación del uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso**, respetando a su vez siempre cualquier limitación legal -o mediante convenio colectivo- en materia de jornada laboral. La empresa, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática

Finalmente, cabe tener en cuenta que los convenios colectivos podrán establecer, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, una posible jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión, y contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

**El ATD deberá formalizarse en el plazo de tres meses** desde que el real decreto-ley 28/2020 regulador del trabajo a distancia resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

**Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de**



G A B I N E T C A S A S O B Ó N S . L . P

---

A S S E S S O R S

contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Desenvolupat el 23/10/2020 per Albert Casas  
GABINET CASAS OBON S.L.P. Assessors d'Empreses