

TRABAJO A DISTANCIA. Extracto del RDL 28/2020 de 23 de septiembre,

El RDL 28/2020 de 23 de septiembre, regula el trabajo a Distancia, estableciendo unos plazos para formalizar un acuerdo con el trabajador en el que se concrete los términos de la prestación del trabajo a distancia.

Lo primero que tenemos que ver es si el trabajo a distancia se ha establecido temporalmente para hacer frente a la situación sanitaria derivada del Covid, o si este trabajo a distancia va a ser estable, sin perjuicio de que pueda revertirse en el futuro a la modalidad presencial.

Trabajo a distancia como medida temporal para hacer frente al Covid.

Si el trabajo a distancia se ha implantado temporalmente para hacer frente a la situación sanitaria Covid, resulta de aplicación lo establecido en el RDL 8/2020 de 17 de marzo, en el que se establece que el trabajo a distancia ha de ser preferente al trabajo presencial cuando sea posible, ***“debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.”***

En la DT.3ª del RDL 28/2020 se establece que 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 contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

“En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados”.

En este supuesto no se establece la obligación de firmar el acuerdo del trabajo a distancia, no obstante, por mayor seguridad jurídica, se recomienda que la empresa comunique por escrito al trabajador la necesidad de establecer el trabajo a distancia por parte de la empresa como medida sanitaria preventiva impuesta por el RDL 8/2020, y que el trabajador firme el recibí de dicha comunicación, a los efectos de prueba ante una inspección de trabajo.

Trabajo a distancia cuando va a ser estable esta forma de organizar el trabajo.

En este caso **es voluntario**, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, y también **es reversible**, según los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

Se entenderá que **es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se tiene que formalizar un acuerdo con el trabajador, con un contenido mínimo:

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, 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.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, 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.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia 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.

Artº 16. Evaluación de riesgos. La empresa tiene la obligación de evaluar los riesgos en la zona habilitada para la prestación del trabajo.

Importante que hable con la empresa de prevención de riesgos laborales para que actualicen la evaluación de riesgos de los contratos de trabajo a distancia.

Plazo para formalizar el acuerdo de trabajo a distancia.

Disp.Transitoria 1ª. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley.

3.- .../... deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley 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.

Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

.../... se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Aunque no se especifique plazo de comunicación a la oficina de empleo, entendemos que resulta de aplicación el artº 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se habilita un plazo de 10 días desde su formalización.

Consecuencias de no formalizar el acuerdo del trabajo a distancia.

Se considera infracción grave

*RDL 5/2020 Artº 7.1 No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o **no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia** en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.».*

Se sanciona con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.