

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

PASO A PASO

**Adaptado al Real Decreto-ley 28/2020,
de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**

JOSE JUAN CANDAMIO BOUTUREIRA

Graduado Social

Coordinador del Departamento Laboral
de Iberley Información Legal

2.ª EDICIÓN 2020

Incluye formularios




COLEX
READER


COLEX

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Adaptado al Real Decreto-ley 28/2020, de
22 de septiembre, de trabajo a distancia

2.ª EDICIÓN 2020

Jose Juan Candamio Boutureira

COLEX 2020

Copyright © 2020

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-093-6
Depósito legal: C 1326-2020

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN AL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	9
1.1. Concepto de trabajo a distancia y teletrabajo	10
1.2. Modificaciones legislativas hasta la regulación actual	12
1.3. Carácter voluntario.	16
1.4. Limitaciones en el trabajo a distancia	17
1.5. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación	18
2. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y SU FORMALIZACIÓN	21
2.1. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia	21
2.2. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia	23
2.3. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades	30
2.4. Infracción por incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia	32
2.5. Recomendaciones a tener en cuenta para la implantación del teletrabajo.	32
3. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA	41
3.1. Derecho a la carrera profesional	45
3.2. Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos	46
3.3. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo	48
3.4. Derecho a la prevención de riesgos laborales.	50
3.5. Derechos relacionados con el uso de medios digitales	50
3.6. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia	52
4. FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA	53
4.1. Protección de datos y seguridad de la información	54
4.2. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.	56
4.3. Facultades de control empresarial.	57
4.4. Protocolos para controlar el uso de medios tecnológicos en la empresa.	60
4.4.1. Protocolo de uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras por la empresa.	61
4.4.2. Protocolo del derecho a la desconexión digital	63
4.4.3. Protocolo de uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo	64
4.4.4. Protocolo de la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral por el empleador.	65

SUMARIO

4.4.5. Protocolo sobre el registro de la jornada y control horario65
4.4.6. Protocolo de canal de denuncias interno (Whistleblowing)66
5. TUTELA JURISDICCIONAL DEL TRABAJO A DISTANCIA69
5.1. Reclamación del acceso, reversión o modificación del derecho al trabajo a distancia70
5.2. Reclamación de derecho como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.71
6. TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS75
6.1. Definición y naturaleza jurídica del teletrabajo en las AA.PP.76
6.2. Contenido mínimo de las condiciones de la prestación laboral.76
6.3. Derechos y deberes de los empleados públicos77
6.4. Plazo de adaptación, entrada en vigor y vigencia78
7. TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-1979
8. NOCIONES BÁSICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CASO DE TRABAJO A DISTANCIA83
8.1. Derechos de participación y representación	84
8.2. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral	85
8.3. Evaluación de riesgos.	88
8.4. Autoevaluación de riesgos del teletrabajo en caso de coronavirus (COVID-19).	89
8.5. Vigilancia de la salud e información y formación al teletrabajador91
ANEXO. FORMULARIOS93

1. INTRODUCCIÓN AL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo (art. 13 ET).

NOVEDADES

- Con efectos de 13/10/2020, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, ha regulado el trabajo a distancia, diferenciando entre trabajo a distancia –como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por esta) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular– frente al teletrabajo, entendido como el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (art. 2 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).
- Con efectos del 23/04/2020, el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, ha prorrogado la vigencia de lo establecido en los arts. 5 y 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo. De esta forma, **los derechos a la adaptación de jornada o reducción de la misma y la preferencia –cuando sea posible– del teletrabajo al trabajo presencial, se mantendrán vigentes durante los dos meses posteriores al estado de alarma.** [Tres meses en total, toda vez que la D.F. 10ª Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, había establecido una vigencia de un mes adicional tras la finalización del estado de alarma].
- Con efectos del 08/03/2019, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha modificado el 34.8 ET para favorecer el derecho a conciliar la vida familiar y laboral incluyendo expresamente la prestación del trabajo a distancia.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Entre las medidas excepcionales de naturaleza laboral para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se establecen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, 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.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías. Ambas modalidades de prestación de servicios ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno -hasta llegar al reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia- como en el ámbito comunitario e internacional.

Partiendo del citado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, hemos de prestar atención a tres conceptos:

Trabajo a distancia

Entendido como la **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.**

Del mismo modo, se entenderá como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

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. El teletrabajo, por tanto, es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de una relación laboral, en la cual un trabajo que podría ser realizado desde los locales de la empresa se efectúa fuera de los mismos de forma regular. Originándose de esta manera una nueva concepción del trabajo a domicilio gracias a las nuevas tecnologías.

Es decir, el teletrabajo constituye (STSJ Madrid 30 de septiembre de 1999) una relación laboral "propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de

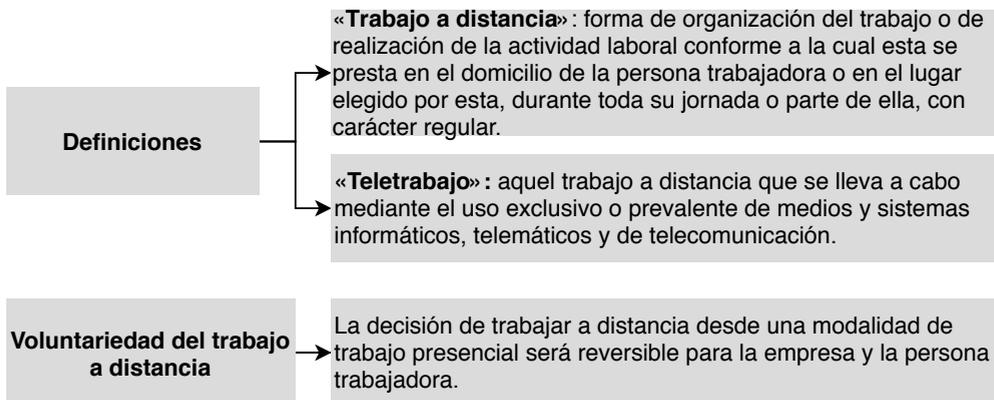
vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada". Debiendo, "asimilar a la presencia física la "presencia virtual".

Sobre el concepto, como especifica la "NTP 412: *Teletrabajo: criterios para su implantación del INSH*", existe acuerdo generalizado sobre tres elementos básicos que contribuyen a delimitarlo:

1. El teletrabajo se refiere a una actividad profesional remunerada.
2. La descentralización del lugar de trabajo.
3. Los medios y la tecnología utilizada para desarrollar el trabajo.

En este sentido, puede decirse que el teletrabajo consiste en "el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios"; y que constituye, a tenor de lo dispuesto en la **STSJ de Madrid de 30 de septiembre de 1999**, una relación laboral "propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada". Debiendo, "asimilar a la presencia física la "presencia virtual".

FIGURAS



Según el **art. 13 del ET** "tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

- El trabajo a distancia o a domicilio se ejecuta en el lugar libremente elegido por el trabajador y sin vigilancia del empresario.
- El teletrabajo, como forma de realización del trabajo, usando las TIC's, podría realizarse en la propia empresa.

Trabajo presencial

Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo –artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores– sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

CUESTIONES

1. ¿Es lo mismo trabajo a distancia que teletrabajo?

No. Tanto el art. 13 ET como el art. 2 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, los diferencian, y a pesar de que en ambas opciones la prestación de servicios se realiza fuera de lo que podría denominarse “oficina”, ambos presentan diferencias significativas.

Un trabajador a distancia tiene la opción de elegir libremente el lugar desde donde se ejecuta la actividad laboral (su casa o cualquier otro lugar), durante todas sus jornadas laborales, de manera no ocasional y sin encontrarse bajo la vigilancia del empresario. En el trabajo a distancia la realización de la actividad se mide o evalúa, por lo general, en base a los objetivos cumplidos y no a las horas dedicadas.

En contraposición, las personas teletrabajadoras suelen hacerlo desde su domicilio o desde un espacio asignado por el mismo empresario (un coworking por ejemplo) sin que esta decisión sea libre por parte del empleado, de forma ocasional y a través del uso exclusivo o prevalente de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación. En el teletrabajo, igualmente, existen otras características como la utilización de softwares de vigilancia empresarial, o el registro de la jornada laboral.

Es decir, el teletrabajo es ocasional y se desarrolla en un lugar alejado de la sede de la empresa, pero manteniendo conectado (reuniones, comunicaciones con compañeros, etc.) a través de sistemas tecnológicos. El trabajo a distancia, se realiza de manera continua y no ocasional fuera de la sede empresarial.

2. En caso de trabajar fuera de la oficina (viajes de trabajo, las visitas a clientes, etc.), ¿se trataría de trabajo a distancia o teletrabajo?

Cuando la actividad laboral necesita un desplazamiento a otro lugar que no es la sede empresarial, estaríamos hablando de otra modalidad distinta de trabajo que podríamos denominar “trabajo fuera de la oficina” y que no resulta encuadrable dentro del trabajo a distancia o teletrabajo.

3. ¿El teletrabajo, o el trabajo a distancia, pueden combinarse con la presencialidad?

El teletrabajo es el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, de lo que se desprende que puede combinarse con la presencialidad. El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador (o en un lugar elegido por esta) durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, por lo que la presencialidad no sería posible.

1.2. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS HASTA LA REGULACIÓN ACTUAL

En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE),

la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*.

En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

Asimismo, la **Organización Internacional del Trabajo** reguló, en su Convenio OIT n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

En el ámbito de la normativa interna española, la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que *«la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa»*.

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

PASO A PASO

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa (y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías), ha sido objeto de regulación por el reciente *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

Nuestra obra desgrana la nueva y esperada reglamentación, teniendo en cuenta peculiaridades propias del teletrabajo como su carácter voluntario, la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación con las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa –con menciones expresas a nuevos derechos específicos reconocidos–, la seguridad y la salud, las nuevas responsabilidades empresariales en relación con los posibles gastos de las personas trabajadoras a distancia, las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, etc. Todo ello, en relación con las necesarias facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia con el respeto al derecho a intimidad, protección de datos y desconexión digital.

Para dotar a la obra de un contenido práctico se incluyen notas aclaratorias, esquemas, ejemplos y resolución directa de preguntas más frecuentes.



www.colex.es



PVP 14,95 €

ISBN: 978-84-1359-093-6



9 788413 590936