

REF. LAB.: 2024/06

FECHA: 20-03-2024

ASUNTO: TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Estimado cliente:

Reiteramos, por su importancia, nuestra circular en esta materia, recordando que su regulación se contiene en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia (que sustituyó al anterior RDL 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia y teletrabajo).

Procedemos a continuación a resumir los puntos más importantes de esta regulación:

I.- Conceptos y principios generales:

1. Se considera trabajo a distancia el que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, de forma regular, para lo que se requiere que se haga a distancia un mínimo de un 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses.
2. Se considera teletrabajo el trabajo a distancia que se presta mediante uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
3. En caso de menores o en los contratos en prácticas, formación o aprendizaje, el tiempo de trabajo presencial será como mínimo del 50%.
4. Los trabajadores a distancia tendrán igualdad de trato y de oportunidades y derecho a no ser discriminados y a no sufrir perjuicios en sus condiciones laborales, incluida retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. En definitiva, tendrán los mismos derechos que los trabajos presenciales.

II.- Acuerdo de trabajo a distancia:

1. El trabajo a distancia será voluntario para ambas partes, empresa y trabajador. Es decir, requerirá el acuerdo de las partes y no podrá imponerse por la empresa por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
2. El acuerdo de trabajo a distancia será reversible para ambas partes, es decir, podrá ser dejado sin efecto tanto por la empresa como por el trabajador. La reversibilidad



será regulada en los convenios colectivos, o en su defecto en el acuerdo de trabajo a distancia.

3. La negativa del trabajador a trabajar a distancia o el ejercicio del derecho de reversibilidad, no podrán ser nunca causa de extinción de la relación laboral o de modificación sustancial de condiciones.
4. El acuerdo de trabajo a distancia se formalizará por escrito, bien en el contrato de trabajo inicial o bien en un acuerdo posterior, pero siempre previo a su inicio. De dicho acuerdo se entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores (a partir de ahora en esta circular RLT) en el plazo de 10 días desde su formalización, excluyendo los datos protegidos personales, y se enviará posteriormente a la Oficina de Empleo. Si no existe RLT se remitirá copia básica a la Oficina de Empleo.
5. El acuerdo de trabajo a distancia tendrá el siguiente contenido obligatorio mínimo:
 - a. Inventario de medios, equipos y herramientas a utilizar, incluidos consumibles y muebles, así como su vida útil y periodo máximo de renovación.
 - b. Gastos que pudiera tener el trabajador y cuantificación de la compensación a abonar por la empresa, que se corresponderá, de existir, con lo regulado en el convenio colectivo.
 - c. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
 - d. Porcentaje y distribución del trabajo presencial y trabajo a distancia.
 - e. Centro de trabajo al que se adscribe el trabajador y al que ha de acudir en los momentos de trabajo presencial.
 - f. Lugar elegido por el trabajador para prestar el trabajo a distancia.
 - g. Plazos de preaviso en caso de reversibilidad al trabajo presencial.
 - h. Medios de control empresarial de la actividad.
 - i. Procedimiento a seguir en caso de problemas técnicos que dificulten o impidan el trabajo a distancia.
 - j. Instrucciones de la empresa (con participación de la RLT) sobre protección de datos.
 - k. Instrucciones de la empresa (con información a la RLT) sobre seguridad de la información.
 - l. Duración del acuerdo del trabajo a distancia.
6. La modificación de estas condiciones deberá ser objeto de acuerdo entre las partes y constar por escrito, entregándose también copia a la RLT.
7. Las personas que trabajan a distancia desde el inicio de su relación laboral con la empresa tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo total o parcialmente presenciales, debiendo la empresa informar a estos trabajadores y a la RLT de las vacantes que se produzcan.
8. En las situaciones de trabajo a distancia existentes y anteriores al 11/07/2021, el acuerdo escrito de teletrabajo debió formalizarse (o si ya existía debió adaptarse a esta nueva norma, antes del 11/10/2021). Si no se ha hecho aún, recomendamos que se formalice y firme por las partes lo antes posible.



III.- Otros derechos de las personas que trabajan a distancia:

1. A la formación y a la promoción profesional en iguales condiciones que los trabajadores presenciales.
2. A la dotación por parte de la empresa de medios, equipos y herramientas suficientes.
3. A la compensación de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados a su trabajo, siendo importante comprobar la regulación que en este punto esté dando el convenio colectivo de aplicación en la empresa.
4. A la flexibilización del horario, en los términos que se regulen en la negociación colectiva, respetando en todo caso los tiempos de disponibilidad obligatoria y los límites de jornada y descansos.
5. Al registro horario de su jornada, debiendo incluir el inicio y fin de su jornada laboral.
6. A la prevención de riesgos laborales, debiendo la empresa evaluar los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos de esta modalidad de trabajo. La evaluación de riesgos se limitará a la zona habilitada para trabajar y no deberá extenderse al resto de la vivienda.
7. A la intimidad y a la protección de datos personales. Además, la empresa no podrá exigir unilateralmente la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos para el trabajo.
8. A la desconexión digital fuera del horario de trabajo. La empresa, previa audiencia de la RLT, regulará la política relativa al derecho a la desconexión.
9. A los mismos derechos colectivos y de participación que los trabajadores presenciales. Para ello, la empresa deberá suministrar a la RLT los elementos precisos para el desarrollo de su actividad también con los trabajadores a distancia, incluido el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y a la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con el trabajo a distancia, asegurándose de que no existan obstáculos para la comunicación entre estos trabajadores y la RLT por un lado y con el resto de la plantilla por otro.
10. Se incluye el trabajo a distancia, si este sistema existe en la empresa, entre los derechos formativos de aquellos que cursen con regularidad estudios para obtención de un título académico o profesional.

IV.- Facultades de organización, dirección y control empresarial:

1. Los trabajadores a distancia deberán cumplir las instrucciones de la empresa sobre:
 - a. Protección de datos (previa participación de la RLT).
 - b. Seguridad de la información (previa información a la RLT).



- c. Uso y conservación de los equipos o útiles informáticos facilitados, en los términos regulados en la negociación colectiva.
2. La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas, incluyendo el uso de medios telemáticos, para vigilar y controlar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales, siempre con respeto a su dignidad.

V.- Regulación del trabajo a distancia por los convenios colectivos:

Los convenios colectivos podrán regular también los siguientes puntos en relación con el trabajo a distancia:

- a. La identificación de los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia.
- b. Las condiciones de acceso.
- c. Su duración máxima.
- d. Contenidos adicionales del acuerdo de trabajo a distancia.
- e. La jornada mínima presencial.
- f. El ejercicio del derecho a la reversibilidad.

VI.- Normas de aplicación temporal y situaciones anteriores y actuales:

1. Las situaciones vigentes de trabajo a distancia sean anteriores al 11/07/2021, que estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos, se mantendrán hasta que dichos convenios pierdan la vigencia que tenían en dicha fecha. Si estos convenios o acuerdos no prevén un plazo de duración, se mantendrán durante un año desde el 11/07/2021 (hasta el 11/07/2022), salvo que las partes prorroguen su vigencia como máximo hasta 3 años (es decir como máximo hasta 11/07/2024).
2. La aplicación de esta nueva norma no podrá suponer la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores a distancia.
3. Lo regulado en esta nueva norma no resulta de aplicación al trabajo a distancia que fue regulado en el RDL 8/2020 de 17 de marzo como medida preferente para la lucha y prevención contra el Covid-19 u otras medidas de contención sanitaria y que ya debe haber quedado sin efecto. Por tanto, si en su empresa aún queda alguien en situación de Teletrabajo-Covid, deben dejarlo sin efecto y regularlo en los términos que se contienen en esta circular.

En cualquier caso, quedamos como siempre a su disposición para cualquier información y aclaración que precisen en esta materia.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.