

Intersindical

TELETRABAJO - SEPTIEMBRE 2020

GUÍA RÁPIDA DE LO QUE DEBES SABER SOBRE EL TELETRABAJO



INTERSINDICAL
VALENCIANA

Con carácter previo, conviene advertir que es una regulación muy genérica que establece unos mínimos y, por tanto, habrá que estar atentos a los convenios colectivos correspondientes a cada ámbito laboral.

1. Regulación

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm 253, de 23 de septiembre)

2. ¿A quién se aplica?

- A los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas queda excluido.

3. ¿Qué es trabajo a distancia?

Es la actividad laboral que 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.

4. ¿Qué es 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.

5. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

- Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen los servicios de forma presencial.
- No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo.
- Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.
- Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada.

6. Voluntariedad del trabajo a distancia

- El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en el contrato inicial o con posterioridad.
- La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para su desarrollo, no se-

rán causar justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- La decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y la persona trabajadora. Podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

7. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito, incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior.
- La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen.

8. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

- 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.
- 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.
- 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.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y dónde, 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, en su caso.
- 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.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

9. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

- La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito.
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de mane-

ra presencial.

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa.
- En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

10. Derechos de la trabajadora o trabajador a distancia

- **Derecho a la formación** en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.
- La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.
- **Derecho a la promoción profesional** en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial.
- **Derecho a la dotación suficiente** y mantenimiento de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.
- **Derecho al abono y compensación de gastos** en el desarrollo del trabajo a distancia. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación.
- **Derecho al horario flexible** en los términos del acuerdo de Trabajo a distancia y la negociación colectiva.
- **Derecho al registro horario adecuado**, que deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral.
- **Derecho a una adecuada protección** en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de Servicios.
- La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia.
- Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo y requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora.
- De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la información recabada de la persona trabajadora.
- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos**, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.
- 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.
- Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos persona-

les de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa.

- **Derecho a la desconexión digital** de la persona trabajadora fuera de su horario de trabajo.
- La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
- Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.
- **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.

11. Deberes de la trabajadora o trabajador a distancia

- Deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos.
- Deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente fijadas por la empresa.
- Deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.
- La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la persona trabajadora, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando la consideración debida a su dignidad.



INTERSINDICAL

VALENCIANA

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003
Tel. 964 26 90 94 - Fax 964 23 29 52
castello.stepv@intersindical.org

VALL D'UIXO

Almenara, 11, baixos. 12600
Tel. i fax 964 66 70 38
osut@intersindical.org

VALENCIA

Juan de Mena, 18, bxs. 46008
Tel. 96 391 91 47 - Fax 96 392 43 34
valencia.stepv@intersindical.org

ALZIRA

Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600
Tel. 96 240 02 21 - Fax 96 241 25 57
alzira.stepv@intersindical.org

BUNYOL

Plaza Layana, 1B. 46360
Tel. 960 823 260
comarcal@stics.intersindical.org

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8, 2n A. 46800
Tel. i fax 96 228 30 67
xativa.stepv@intersindical.org

GANDIA

Av. Alacant, 18, 1r. 46701
Tel. i fax 96 295 07 54
gandia.stepv@intersindical.org

ALCOI

Oliver, 1, 5-D. 03804
Tel. i fax 966 54 06 02
alcoi.stepv@intersindical.org

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mógica, 5, 12. 03005
Tel. 965 98 51 65 - Fax 965 126 626
alacant.stepv@intersindical.org

ELX

Maximilià Thous, 121. 03204
Tel. i fax 966 22 56 16
elx.stepv@intersindical.org

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

Juan de Mena, 18, bxs. 46008
Tel. 96 391 91 47 - Fax 96 392 43 34
<http://www.web.esfmb.org/>
cursos@esmb.org



INTERSINDICAL
VALENCIANA 