

Teletrabajo



Acuerdo alcanzado por **UGT**, CCOO, organizaciones empresariales y Gobierno para regular esta modalidad de trabajo

Claves en la regulación del teletrabajo



Más de 3 millones de personas teletrabajan en España de manera habitual, el triple que hace un año. En gran medida esto se ha producido por la crisis del coronavirus. A través de esta infografía UGT-Euskadi quiere dar a conocer la información sobre el acuerdo firmado por UGT, CCOO, asociaciones empresariales y el Gobierno para regular el teletrabajo.

DEFINICIONES

Trabajo a distancia: 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.

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.

Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

• **Días de teletrabajo:** prestación de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

• **Contratos de trabajo con menores, en prácticas y para la formación y el aprendizaje:** como mínimo, un 50% de prestación de servicios será presencial.

• **Acuerdo individual:** Será obligatorio firmar un acuerdo individual con cada trabajador antes de que se inicie el trabajo a distancia. La empresa deberá entregar copia a la representación legal de los trabajadores en un plazo de 10 días, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dicha copia se enviará a la oficina de empleo. En caso de modificación del acuerdo se realizará el mismo proceso.

• **Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo:** El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. La negativa, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Claves en la regulación del teletrabajo

Igualdad de trato entre trabajadores

Los empleados a distancia tendrán los mismos derechos y 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 tener en cuenta a las personas teletrabajadoras y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.



Control empresarial y registro horario

- El sistema de registro horario debe reflejar fielmente el tiempo que la persona realiza trabajo a distancia, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y debe incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.
- Control empresarial: 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.



Costes del teletrabajo

El trabajador tiene derecho al abono de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo. Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

Deberá establecerse un mecanismo para determinar y compensar o abonar los gastos vinculados al teletrabajo en el convenio colectivo o en un acuerdo entre empresa y representación legal de trabajadores.



Teletrabajo extraordinario Covid-19

La implantación del trabajo a distancia como consecuencia de las medidas para evitar la propagación de la pandemia no está sujeta a la nueva ley.



Prioridad para puestos total o parcialmente presenciales

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 manera presencial. La empresa informará a estas personas y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial.





Derecho a la formación y a la promoción profesional

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia y también les deberá garantizar la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad. Además estas personas tendrán derecho, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Derecho al horario flexible

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.



Salud Laboral

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Si la evaluación exige la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo. La visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora.

Derecho a la intimidad y a la protección de datos

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos. 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.



Derecho a la desconexión digital

Las personas que trabajan a distancia, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada. Los convenios podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.

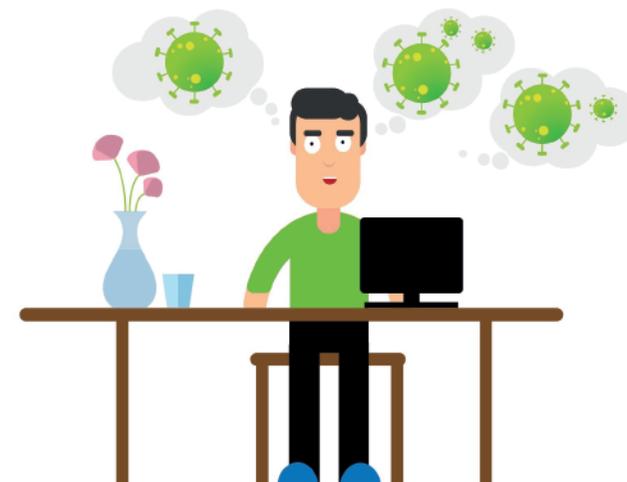
Teletrabajo

Acuerdo alcanzado por **UGT**, CCOO, organizaciones empresariales y Gobierno para regular esta modalidad de trabajo



Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

Al trabajo a distancia implantado en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, 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 compensado.



Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley



1. Este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.
2. En ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.
3. El acuerdo de trabajo a distancia 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.

Teletrabajo



Acuerdo alcanzado por **UGT**,
CCOO, organizaciones empresariales
y Gobierno para regular esta
modalidad de trabajo

Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

Las previsiones contenidas en el
presente real decreto-ley no
serán de aplicación al personal
laboral al servicio de las
Administraciones Públicas, que
se regirá en esta materia por su
normativa específica.



OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA O DE TELETRABAJO

Deberán cumplir las instrucciones que haya
establecido la empresa en el marco de la legislación
sobre protección de datos, previa participación de la
representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad
de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su
representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de
uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o
útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la
negociación colectiva.

Teletrabajo



Acuerdo alcanzado por **UGT**,
CCOO, organizaciones empresariales
y Gobierno para regular esta
modalidad de trabajo

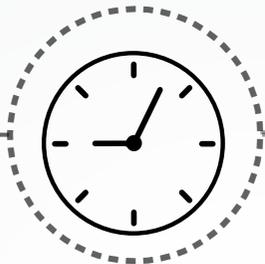
Contenido que debe tener el acuerdo de trabajo a distancia



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.



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.



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.



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



Medios de control empresarial de la actividad.



Enumeración de los gastos por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio.



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



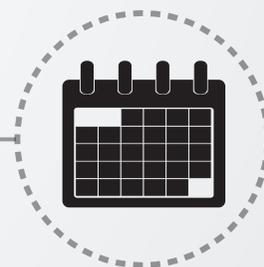
Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.



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.



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



Duración del acuerdo de trabajo a distancia.