

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto Ley 28/2020 que regulará el trabajo a distancia. En dicho Real Decreto Ley, se establecen, resumidamente, los siguientes puntos fundamentales:

- 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.
- El Real Decreto Ley se basa, ha recordado, en la "voluntariedad" para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras.
- La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- A lo largo de la norma, el papel de la negociación colectiva se refuerza, con remisiones expresas tan importantes como la regulación del ejercicio de la reversibilidad (vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia) por las partes, el derecho a la desconexión, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante este modelo organizativo, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.
- El texto del Real Decreto Ley contempla los principales derechos de la trabajadora y del trabajador a distancia, tales como el derecho al abono y compensación de gastos. La persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Además, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva. El trabajo a distancia, implantado excepcionalmente por la emergencia sanitaria, también obliga a las empresas a dotar de medios, equipos y herramientas, así como al mantenimiento. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia.
- Se regula, así mismo, el derecho al registro horario adecuado, que deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada; y el derecho a la prevención de riesgos laborales, una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará derecho a la intimidad y a la

protección de datos, así como el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

- La ley no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica. Hasta que se apruebe esa normativa específica, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

En GRUPO ASESOR ROS trabajamos para ayudarles a superar esta situación de crisis, estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y trámites precisen.

Elche, 23 de Septiembre de 2020