



CIRCULAR LABORAL 30/2020

1 de septiembre de 2020

ÚLTIMAS NOVEDADES EN EL ANTEPROYECTO DE LEY DE TRABAJO A DISTANCIA.

Tras nuestra Circular 25/2020, del pasado 26 de junio, en que comentábamos los aspectos principales y más relevantes del primer anteproyecto de la Ley del Trabajo a Distancia, el Gobierno y los agentes sociales han intercambiado distintas propuestas y borradores durante esos últimos meses de verano.

La intención de estas notas prácticas es actualizar el contenido de aquella Circular incluyendo las principales novedades que se han ido produciendo a lo largo de esta inicial fase de negociación que continuará a lo largo del presente mes de septiembre. Como ya adelantamos, la intención es que la norma se publique a finales del presente mes de septiembre.

Hay que recordar que todo lo desarrollado a continuación es susceptible de sufrir modificaciones o variaciones en el proceso de negociación actual, pero entendíamos del todo adecuado manteneros informados puntualmente.

1. ¿Quién quedará regulado por esta nueva normativa? Limitaciones:

El nuevo borrador remitido por el Gobierno a los agentes sociales define en primer lugar las modalidades de trabajo no presencial. Habla de «trabajo a distancia» cuando se presta en el domicilio o lugar libremente elegido por el trabajador durante toda la jornada o parte de ella. Esta modalidad puede ser, a su vez, “ocasional”. Por su parte, el «teletrabajo» sería aquel que se lleva a cabo “mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

A partir de esta definición general, esta normativa que se está negociando se aplicaría a las personas que desarrollen su trabajo a distancia **“en un periodo de referencia de tres meses con un mínimo del 20% de la jornada.”**

Es decir, que a fecha de la presente **bastaría con trabajar a distancia sólo un día a la semana para estar amparado por la futura regulación.** Este es un punto de fricción con la patronal pues su intención es que ese porcentaje de la jornada se incremente por cuanto se entiende por su parte que trabajar a distancia exclusivamente un día a la semana no es más que un elemento de flexibilidad laboral.

2. Derechos y condiciones laborales:

El régimen jurídico todavía vigente en cuanto al teletrabajo (artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores -ET-) indica que los empleados que trabajen a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

El nuevo borrador del anteproyecto de ley destaca que no se pueden modificar las condiciones pactadas en convenio, por lo que el trabajador no puede sufrir perjuicio alguno en sus condiciones laborales, como por ejemplo el sueldo, el tiempo de trabajo o la estabilidad del empleo.

3. ¿Cabe establecer el teletrabajo de forma obligatoria por parte de la empresa?

El borrador de anteproyecto de ley resalta que el trabajo a distancia **“será voluntario para la persona trabajadora y requerirá acuerdo”**. El acuerdo entre empresa y trabajador deberá realizarse por escrito, y antes de que se inicie el trabajo a distancia. **Una de las grandes novedades incluidas en el último borrador es la reversibilidad del acuerdo.** Es decir, que si el trabajador o el empresario quiere dar marcha atrás, podrá volver a la situación anterior.

Además, la negativa del empleado a desempeñar su labor a distancia, su falta de adaptación o ineptitud, o el ejercicio de reversibilidad **“no constituirán causa justificativa de despido o de modificación sustancial de las condiciones laborales”**.

4. Abono de los gastos vinculados con el trabajo a distancia:

Quizás este es el aspecto más polémico de esta regulación y que más problemas/fricciones está generando entre patronal y sindicatos

El Gobierno ha eliminado respecto a borradores anteriores la referencia a que “todos los costes, directos e indirectos, corren a cargo del empleador.”

El nuevo texto señala que el acuerdo entre empresario y trabajador deberá incluir un inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia. Pero deja en manos de la negociación colectiva la posibilidad de establecer “un mecanismo de compensación” de los gastos.

En resumen: desaparición de la mención “todos los gastos” del anterior borrador y será la negociación colectiva la que determina forma y modo de la citada compensación.

Del mismo modo el nuevo borrador recalca que los empleados que trabajen a distancia tienen derecho a que la empresa no sólo les dote del material adecuado, sino también que se encargue de su mantenimiento. Por tanto, las mejoras y actualizaciones de las herramientas de trabajo no las tendrá que pagar el empleado.

5. Horario de trabajo:

El ET ya venía indicando a este respecto que la empresa debe asignar una carga de trabajo equilibrada, estableciendo de forma concreta tareas y cometidos y marcando un horario de disponibilidad, en el que se respeten los tiempos de actividad y de descanso.

El último borrador de anteproyecto ha suavizado el derecho del trabajador a tener un horario flexible. Ahora se indica que una parte de la jornada tiene que ser obligatoria y otra pactada con el trabajador. También establece la obligación de llevar un registro horario y el derecho a la desconexión digital.

6. Vigilancia y control de los trabajadores:

El último borrador es más incisivo en este aspecto y se acerca a las peticiones de la patronal. De este modo se establece ahora que la empresa puede adoptar “las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar” que el trabajador a distancia cumple con sus obligaciones y deberes. Eso sí, siempre “guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad”.

7. Protección de datos:

El último borrador apela a este respecto a la legislación vigente, según la cual el empresario es el responsable de adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos utilizados por el trabajador con fines profesionales, por lo que debe informar al trabajador de todas las normas y reglas al respecto.

Eso sí, el último borrador recalca que los trabajadores deben cumplir las normas de seguridad dictadas por la empresa para respetar la confidencialidad. Y que los empresarios no pueden exigir a sus empleados la instalación de programas informáticos o aplicaciones en los dispositivos propiedad del trabajador.

8. Aplicación de esta normativa al personal laboral de las Administraciones Públicas:

El Gobierno quiere que la futura ley excluya -al igual que hace con los funcionarios- al personal laboral de la Administración Pública. La idea del Ejecutivo es que todos los trabajadores públicos tengan su propia ley. Mientras tanto, el borrador dice que este colectivo se registrará de forma provisional por lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. UGT, por su parte, plantea que esa posibilidad sea precisamente la contraria: es decir, que se aplique la normativa ahora en discusión mientras se desarrolla una ley específica para este colectivo.

9. Entrada en vigor de la norma definitiva y forma legal de la misma:

En un primer momento el Ministerio de Trabajo quería que la normativa adoptara la forma de un proyecto de ley, para así recoger las propuestas de todos los grupos parlamentarios. Ello dilataría su entrada en vigor meses.

No obstante, la urgencia derivada de la actual situación sanitaria, económica y social, así como el grado de acuerdo que consigan sindicatos y patronal podrían hacer que finalmente se aprobara por decreto. Si ello es así, probablemente, su entrada en vigor se produciría a finales del presente mes de septiembre, tal y como ya indicábamos al inicio. Veremos.

Volver a recordar, para finalizar, que todo lo desarrollado es un mero resumen de las principales novedades que contiene lo que no es más – ni menos - que una propuesta de Ley planteada por el Gobierno a los agentes sociales y que se está discutiendo/negociando. Estaremos atentos e iremos informando de cualquier novedad que se vaya produciendo hasta la publicación definitiva en el BOE del texto de la norma.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com