

Trabajo a distancia: el teletrabajo.

Fernando Sicre Gilabert

Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Económicas

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

1. Introducción.

Los artículos 10 (trabajo en común y contrato de grupo) y 13 (trabajo a distancia) del ET conforman una suerte de diferentes figuras contractuales en el ámbito de los contratos de trabajo, que presentan peculiaridades, conformando una serie de supuestos heterogéneos. Nos ocuparemos a continuación del trabajo a distancia.

El trabajo a distancia y el teletrabajo son figuras contractuales diferentes. Si bien es cierto que ambas tienen elementos comunes. Podríamos pensar que el teletrabajo es un nuevo contrato a domicilio. Hay que advertir, que el contrato a domicilio, existente hasta la reforma del ET por la Ley 3/2012¹, ha gozado de una regulación en el tiempo importante. Los diferentes EE.TT. lo han mantenido hasta 2012, donde pasa a regularse el trabajo a distancia.

Hay un elemento determinante, diferenciador del trabajo a domicilio y el teletrabajo, consistente en que el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio. Quizás el elemento que marca la diferencia del teletrabajo con “otras figuras afines” que han sido referidas, es que con el teletrabajo se modifica en que se trabaja. Tan es así, que incluso se podría prestar el trabajo mediante el teletrabajo, dentro de las instalaciones de la empresa. Lo cual, lo aleja del régimen jurídico del contrato a domicilio. Podemos afirmar, que la característica más saliente del

¹ El Artículo 13 RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, derogado por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, había regulado una vez más como parte integrante de los diferentes contenidos de los EE.TT que han venido rigiendo a lo largo de los años, el llamado trabajo a domicilio. Disponía al respecto: “1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen. 3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. 4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes. 5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar”.

teletrabajo, es el uso de las nuevas tecnologías de la sociedad de la información, lo que, sin duda invita, a prestar el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

El actual ET, aprobado por RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regula en el artículo 13 el trabajo a distancia. Cosa que se hizo desde la modificación del mencionado artículo, con la reforma introducida en el ET, por la Ley 3/2012.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, tal y como dispone el artículo 13.1 RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los antecedentes inmediatos sobre el teletrabajo lo tenemos en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de fecha 16 de julio de 2002. El Acuerdo Marco Europeo se incorporó como anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC). No se llegó a incorporar al Derecho español, ya que el ANC tenía eficacia obligacional, por así haberlo decidido sus firmamentos, amén de obligarse sus partes firmantes “a promover la adaptación y desarrollo del Acuerdo Marco Europeo, a la realidad española”.

La diferencia del trabajo a distancia con el trabajo a domicilio consiste en que, en este último se podrá realizar en el domicilio del trabajador, mientras que, en aquel, puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y diferente al de su domicilio. En el trabajo a distancia se modifica la forma en la que se trabaja, haciendo especialmente uso de las nuevas tecnologías de la información, llegando incluso a prestarse el servicio bajo esta modalidad en las propias instalaciones de la empresa. Por eso, la característica más saliente del trabajo a distancia, es el uso de las nuevas tecnologías de la información, por encima de cualquier otra consideración.

El teletrabajo es una forma de organización y realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo, en el que el trabajo en cuestión, puede desarrollarse tanto en las dependencias de la empresa, como fuera de esta, de forma regular².

Del relato ya efectuado, consideraremos tres conceptos diferentes, con evidentes conexiones y superposiciones, si bien la crisis sanitaria y el teletrabajo impuesto durante esos momentos, en el artículo 5 RD-Ley 8/2020, promocionó como nunca se había hecho el teletrabajo, estableciendo requisitos de carácter preferente del trabajo a distancia, con objeto de garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria, y para hacer posible ello, se pensó en el teletrabajo.

El trabajo a domicilio ha sido transformado por el trabajo a distancia³ y el teletrabajo podemos conceptualarlo como un trabajado a distancia que se presta en el

² Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, Apartado 2.

³ Modificación operada, incluido el cambio de denominación por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

domicilio del trabajador. A esta conclusión se llega con la parca legislación habida durante la pandemia, especialmente mientras persistían los efectos del estado de alarma. Donde la no presencialidad constituye un elemento definidor.

2. Antecedentes.

2.1 Trabajo a domicilio y trabajo a distancia.

El trabajo a distancia como género es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establece el contrato de trabajo a distancia, que siempre se formalizará por escrito⁴, puede celebrarse desde el origen del contrato, o bien en un momento posterior. Cualquiera que fuere el momento de su formalización, al trabajo a distancia le serán de aplicación la obligación relacionada con la copia básica del contrato. El teletrabajo hemos de considerarlo la especie. Ambos tienen un mismo elemento definidor, la no presencialidad.

Por lo tanto, la regulación del ET en su artículo 13, valora la prestación realizada en el domicilio, característica típica del trabajo a domicilio o aquella prestación que se efectúa a distancia, sin que necesariamente sea en el domicilio del trabajador, característica fundamental del trabajo a distancia, al que hay que añadir, el uso en este caso de las nuevas tecnologías de la información. Ambos casos, trabajo a domicilio y trabajo a distancia, aglutinan su caracterización respectiva en el teletrabajo.

La dependencia⁵ se va a erigir en el elemento identificador de este tipo de prestación como modalidad especial del contrato de trabajo. Ahora bien, dicha circunstancia, no es exclusiva del trabajo a domicilio. Lo es también de la relación laboral especial del representante de comercio, también lo es el caso del trabajador por cuenta propia y un dato importante, la posibilidad de ejecución de una actividad múltiple, para varios empresarios. De ahí, que el elemento caracterizador va a ser la prestación de la actividad laboral en su propio domicilio, que pasa a convertirse en el centro de trabajo.

Los trabajadores a distancia tendrán 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. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Además, continúa diciendo el artículo 13.3 ET, que el empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

⁴ Artículo 8.2 ET.

⁵ Imposibilidad de vigilancia por el empresario, en la forma de realizar la actividad el trabajador.

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y su normativa de desarrollo. De igual forma y desde la óptica de los derechos que el ordenamiento les reconoce de manera expresa, el artículo 13.5 ET, se refiere a los derechos de representación colectiva en los propios términos dispuesto en el Título II del ET.

Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo. Obligación del empresario que asume las veces de elemento de control por la representación de los trabajadores y de conocimiento de su existencia por el Servicio Público de Empleo (SEPE).

No todo el trabajo a distancia es teletrabajo ni todo el teletrabajo es a distancia, pero en atención a las circunstancias que actualmente concurren es razonable llegar a la conclusión de que el auge reciente del trabajo a distancia se ha producido como consecuencia del teletrabajo, y también es previsible que sea en el ámbito del teletrabajo en el que siga creciendo el volumen del trabajo a distancia.

2.2 Teletrabajo.

El trabajo a domicilio ha sido transformado por el trabajo a distancia, fruto de la Ley 3/2012, pero el teletrabajo está considerado, al menos durante esta pandemia, como un trabajo a domicilio. La no presencialidad constituye sin duda un elemento definidor.

La “regulación” existente hasta ahora del teletrabajo, era la contenida en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, suscrito el 16-7-2002. Dicho acuerdo no es parte del ordenamiento español⁶, aunque sí que hace las veces de texto de referencia del teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organización y realización del trabajo, para el que se usa la tecnología de la sociedad de la información. El teletrabajo se incardina en un contrato de trabajo, que tienen dos peculiaridades básicas, el uso de las tecnologías de la información y su realización fuera de las instalaciones materiales del empresario.

Adquiere también, la condición de característica fundamental del teletrabajo, su voluntariedad para las dos partes del contrato en lo referente a su implantación. Ese acuerdo puede adoptarse por las partes del contrato, en el momento que da origen al contrato (fecha de inicio de la relación laboral). Las peculiaridades del teletrabajo, exige el apartado 3 del Acuerdo, que el empresario “proporcione al trabajador las informaciones escritas pertinentes, conforme a la Directiva 91/533/CEE, que incluye la información sobre los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a ejecutar...”.

⁶ STS 11 de abril de 2005. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC), incorpora como anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. Las partes que suscribieron el ANC otorgaron a la misma eficacia obligacional de forma expresa, amén de obligarse únicamente a “promover la adaptación y el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo a la realidad española”.

Dentro de las cuestiones escritas sobre las que debe ser informado el trabajador son: departamento o sección de la empresa al que el trabajador estará adscrito, formas de entrega de informe o del trabajo como tal, entre otros.

Sí el teletrabajo no forma parte de la descripción de cometidos inherentes a un determinado puesto de trabajo y el empresario ofrece al trabajador la opción del trabajo, este puede aceptar la oferta o rechazarla. La incorporación al contrato de trabajo del teletrabajo, no cambia los términos y condiciones de empleo del trabajador que ha aceptado la oferta para tele trabajar. Su rechazo, no puede ser considerada como causa justificativa de extinción del contrato de trabajo. Tampoco justifica que al trabajador que rechace la oferta, se le cambien las condiciones de trabajo que hasta entonces tenía.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. No puede imponerse el teletrabajo por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Tampoco puede revertir por la vía procedimental del artículo 41 ET. Por lo tanto, la única forma de establecerlo o de rechazarlo una vez operativo, es la vía del acuerdo de las partes, o en su caso en la forma dispuesta en el convenio colectivo. La STS 11 de abril de 2005, justifica la no aplicación del artículo 41, para imponerlo o revertirlo, en que este se refiere a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando lo que opera con la implantación del teletrabajo o su reversión, es una “cambio de régimen contractual”.

Una vez ofertado el teletrabajo o el trabajo a distancia por la empresa a la plantilla, al ser voluntario para la empresa, si una persona trabajadora cumple los requisitos para acceder a la oferta, la empresa debe justificar la denegación. La reversión de la situación de trabajo a distancia a trabajo ordinario sólo es posible si se encuentra regulado en convenio colectivo o acuerdo individual entre las partes.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores⁷.

Conforme a la Directiva 91/533/CEE, el empresario facilita al teletrabajador la información escrita correspondiente:

- a) *Las condiciones de empleo:* los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.
- b) *La protección de los datos:* Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y

⁷ Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos (artículo 8.4 ET).

- procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
- c) El ámbito de la vida privada: el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.
 - d) *Los equipos para la actividad:* por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.
 - e) *La salud y la seguridad:* el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.
 - f) *La organización del trabajo:* en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
 - g) *La formación de los teletrabajadores:* los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.
 - h) *Los derechos colectivos de los teletrabajadores:* los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

La puesta en marcha y seguimiento del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, en el marco del artículo 139 del Tratado UE, lo serán por las partes firmantes del Acuerdo⁸ conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros. Las organizaciones miembros harán un informe sobre la puesta en marcha de este acuerdo a un grupo “ad hoc” creado por las partes firmantes, bajo la responsabilidad del comité del diálogo social. Este grupo “ad hoc” preparará un

⁸ UNICE/UEAPME, CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC),

informe conjunto sobre las acciones tomadas de la puesta en marcha. Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de su firma si una de las partes firmantes lo demanda.

En él se afirma que la mejor regulación del teletrabajo es la más flexible, la menos protocolizada y menos regularizada, considerada como una opción y un complemento voluntario, y no la que desarrolla el teletrabajo como una alternativa (todo parece indicar, que el sentido de este, es contrario al contenido del RD-Ley aprobado por el Congreso de los diputados. El Libro Blanco del Teletrabajo en España afirma que la mejor regulación del teletrabajo es la más flexible, la menos protocolizada y menos regularizada, considerada como una opción y un complemento voluntario, y no la que desarrolla el teletrabajo como una alternativa. En España, se adoptó la postura a colación con ello, de redactar el Libro Blanco del Teletrabajo en España.

2.1.1 La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva española

A falta de una regulación jurídico-laboral general del teletrabajo⁹, se recurre a la negociación colectiva, con el objeto de regular las condiciones de trabajo en el teletrabajo, en desarrollo del marco contenido del artículo 13 ET. Las cláusulas previstas en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET) sirven como referencia a los convenios colectivos sectoriales y a los convenios colectivos o acuerdos de empresa para su implantación del teletrabajo.

El AMET es un acuerdo que se remite a la negociación colectiva de cada Estado miembro. Tan es así, que apareció como anexo al ANC 2003, por lo que los interlocutores sociales más representativos de cada país, son los llamados a incorporar en los convenios colectivos del país, los principios y criterios fijados en el mismo.

Los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva, desde 2003 hasta 2018¹⁰, coinciden en la relevancia de los convenios colectivos como elementos instrumentales que favorecerán el avance en la regulación del teletrabajo, en concreto, respecto a las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

Existen en nuestro país un número importante de convenios colectivos de empresas (fundamentalmente en el ámbito de las grandes empresas) que incluyen el

⁹ STS 11 de abril de 2005. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (ANC), incorpora como anexo el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. Las partes que suscribieron el ANC otorgaron a la misma eficacia obligacional de forma expresa, amén de obligarse únicamente a “promover la adaptación y el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo a la realidad española”.

¹⁰ Se encuentra vigente el IV ANC de 2018. Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Manifiesta al respecto del teletrabajo: “las partes firmantes de este Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol. Por otro lado, las partes firmantes entienden que el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo”

régimen jurídico del teletrabajo, regulador de las condiciones de trabajo, como una medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, medida de implantación progresiva que, además supone un ahorro de costes para el teletrabajador. Así, es ejemplo de ello, el VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol¹¹. La apuesta clara de REPSOL SA por la implantación de un programa de teletrabajo, se completó en su día con la edición del Libro Blanco del Teletrabajo, lo que tuvo lugar en el año 2012. Incidió su contenido en el VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF para el año 2016. En la negociación colectiva actual se constata la asunción del contenido del AMET.

El Libro Blanco del Teletrabajo en España destaca las buenas prácticas de las siguientes empresas en materia de teletrabajo, BBVA, ENDESA, INDRA, IBERDROLA, LÍNEA DIRECTA Aseguradoras, WOLTERS KLUWER...No son muchos los convenios colectivos que se ocupan del teletrabajo y de la implantación del mismo en las empresas o sectores de la producción. Las razones que se esgrimen por los expertos al respecto, para justificar el escaso tratamiento del teletrabajo en la negociación colectiva son fundamentalmente dos: a) la lenta implantación del teletrabajo en nuestro país y b), que se ha optado por la negociación individual en vez de la colectiva.

3. Una visión personal del trabajo a distancia: ventajas e inconvenientes. Prevalencia de las necesidades empresariales: el empresario gestor de los factores de producción.

Las innovaciones tecnológicas han supuesto un importante impacto en la organización del mercado laboral, aportando nuevas dimensiones al trabajo a distancia o teletrabajo. El confinamiento supuso el punto de inflexión. Más aún, el RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, lo consideró de realización preferente durante la situación de crisis sanitaria. Decía al efecto su artículo 5, refiriéndose al trabajo a distancia, que “las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en el RD-Ley, tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”. Incluso, dada la excepcionalidad de la medida, se entendió que el propio trabajador procedería a realizar una autoevaluación en materia de prevención de riesgo laborales y dar así cumplimiento a la obligación prevista con carácter general en el artículo 16 de la LPRL.

En cualquier caso, hay que advertir que el trabajo a distancia no es una novedad en nuestro ordenamiento jurídico laboral. El artículo 13 del ET lo regula. Tendrá la

¹¹ Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol, SA.

consideración de trabajo a distancia, según dispone el mismo, aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior. Sigue diciendo el susodicho artículo que los trabajadores a distancia tendrán 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. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Además, se prevé que el empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. También, el empresario está obligado a facilitar la movilidad y promoción, para lo que deberá informar a dichos trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes, para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Por último, los apartados 4 y 5 del artículo 13 regulan los derechos del trabajador a distancia en materia de prevención de riesgos laborales, otorgándole el derecho a una adecuada protección en la materia, conforme a las previsiones contenidas en la LPRL, así como los atinentes al ejercicio de sus derechos de representación colectiva, para lo cual estarán siempre adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El teletrabajo, como comúnmente se le ha denominado durante la pandemia, reúne todos los aditamentos para que las dos partes del contrato diseñen las líneas maestras para su posterior desarrollo legislativo. Su implantación pasa porque el Gobierno no se equivoque y pretenda una regulación desmesurada, teñida de ideología, lo que lo arrastrará a construir un instrumento que quedará en su caso invalidado desde su comienzo.

El teletrabajo debe ser considerado la especie del género más amplio que es el trabajo a distancia. De ahí la necesidad de acordar las líneas maestras que le sean de aplicación, ya que nuestro único punto de referencia es la regulación del trabajo a distancia, que ciertamente reúne los requisitos fundamentales que regulan las condiciones de trabajo de este peculiar modo de realización del trabajo, pero que habrá que ajustarlo a la realidad actual, considerando los pros y contras que han sido constatados durante la situación de crisis sanitaria.

Debe ser considerado una nueva opción organizativa empresarial, donde prime la libertad del empresario. Hay que considerar su regulación, incardinada en el artículo 20 del ET, sobre dirección y control de la actividad laboral. Así, deberá tenerse en cuenta por una parte el apartado 2º del artículo 20 del ET, cuando hace constar que, en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. A lo que hay que añadir, la retahíla de derechos enunciados con carácter general, en la relación de trabajo, que enumera el artículo 4.2 del ET, adecuándolo cuando proceda a las especiales circunstancias de la realización de la prestación de trabajo en que consiste el teletrabajo.

La inversión en nuevas tecnologías de la información, necesarias para poder realizar adecuadamente por los trabajadores el teletrabajo, va a ser sin duda un instrumento de mejora de la productividad del factor trabajo y una adecuación a las circunstancias del mercado, que reclama la pronta adecuación de las empresas a las nuevas tecnologías, lo que garantiza el incremento de la competitividad empresarial. Que, a vez, será un índice de supervivencia en una economía cada vez más abierta y competitiva.

Ahora bien, hemos indicado que la implantación del teletrabajo debe ser una decisión del empresario, que es quien organiza la empresa. Sólo la constatación por el empresario de la creación de una organización que mejore la existente, será el dato determinante para su adopción. En esta decisión deberá primar la eficacia y la eficiencia de la organización. En ella será eje central del nuevo diseño organizativo, el uso compartido de la información que genere el sistema. Esta última consideración tiene una enorme importancia. La creación de redes internas en las empresas facilitará el trabajo y hará posible, desde la racionalidad económica, su prestación a distancia en forma de teletrabajo, dadas las ventajas competitivas que hay que conceder a la implantación de dichas redes de información.

No puede ser considerada como un instrumento más de conciliación laboral y familiar. Cosa distinta es que, en su propia configuración pueda hacer el desarrollo del trabajo para ciertas personas de forma más proclive a ello. En ningún caso, el planteamiento regulador puede ser entendido sobre esas especiales circunstancias. En ningún caso, de forma diferente a como se encara de forma general en la legislación ordinaria.

Todo lo que hemos venido diciendo sobre cómo debiera conformarse el teletrabajo como parte de nuestro ordenamiento laboral no debiera perder de vista las siguientes consideraciones: el teletrabajo se incardina en un determinado tipo organizativo, que debe ser racionalmente posible según el propio modelo de empresa. Sólo el empresario debe considerar dentro de su estrategia empresarial su implantación. Por lo que debe primar por encima de cualquier otra consideración la libertad de su implantación, que será un acto libre del empresario, que decide organizarse, total o parcialmente, en esas especiales circunstancias en que consiste el teletrabajo. Y, por último, en iguales circunstancias que la decisión de organización por el empresario que comporta el teletrabajo, la decisión de dar por finalizada esa especial organización, deber ser parte del poder de dirección del empresario, que es quien gestiona sus efectivos personales. De ahí que ya hayan surgido voces recelando del contenido de los borradores externalizados por los partidos de Gobierno, a colación con lo manifestado en este párrafo, en cuanto que impulsan el teletrabajo considerando dos premisas como básicas y fundamentales a considerar en su futura regulación. Su imbricación como mecanismo de conciliación de la vida laboral y familiar, o bien, considerándolo como derecho en abstracto del trabajador, sin considerar la forma de organización de la actividad por el empresario. Esta opción ahora manifestada ha sido considerada por ciertos sindicatos, donde han pretendido extender las posibilidades abiertas a los empleados públicos con ocasión de la pandemia, a las empresas, lo que no tienen sentido alguno. Tampoco tendrán sentido muchos de los supuestos de teletrabajo realizados con ocasión de la crisis sanitaria. Y que habían sido así dispuestos porque no había otra forma de encargar cierta actividad. Sin considerar razones de racionalidad, eficacia y eficiencia, desde la perspectiva del factor trabajo, con independencia de quien lo preste, un trabajador o un empleado público.

Un inciso en relación con la jornada de trabajo y la regulación pretendida desde la órbita gubernamental. Nuevamente debe ser considerada la propuesta fuera de cualquier esquema racional regulatorio de la cuestión. Es preciso partir para su regulación del contenido y forma de la prestación de trabajo. No se puede, ni se debe tener otro tipo de consideraciones, normalmente de naturaleza subjetivas, que desvirtuarían de entrada el teletrabajo, al que hay que atribuir una concepción neutral al respecto. El que trabaja en las dependencias de la empresa, como el que teletrabaja en su casa, debe tener el mismo tiempo de trabajo. Es una cuestión que debe ser dispuesta de manera general en la negociación colectiva y poder individualizarse al final como producto del acuerdo entre las partes del contrato de trabajo. Lo que permitirá desarrollar una jornada más acorde con los legítimos intereses de las dos partes.

Se hace preciso el necesario impulso por la empresa para su generalización. Lo que exigirá que el empresario llegue al convencimiento de que es una fórmula eficaz. Además de garantizar índices adecuados de productividad del factor trabajo que permitan al empresario la organización de toda o parte de la actividad productiva. De igual forma, es preciso que el trabajador sea también interesado, como lo es el empresario, ya que en caso contrario el fracaso de la medida estará servida. Si así fuere, las partes del contrato están interesadas en su impulso y la negociación colectiva debiera ser el vehículo adecuado de regulación de las condiciones de trabajo, individualizadas para cada sector de la actividad o tipo de empresas.

Sin embargo, los diferentes borradores a los que se ha tenido acceso y sobre los que hemos indicado parte de sus contenidos, publicados desde la órbita gubernamental, a través de los partidos que conforman la coalición gubernamental, nos habían llevado a la frustración, debido a sus contenidos, muy ideologizados, impregnados de una alta dosis de demagogia. Sin embargo, se observó un cambio de tendencia importante desde julio, sí lo comparamos con el primer borrador de anteproyecto de Ley, presentado el 20 de junio de 2020. El “Acuerdo por la reactivación económica y el empleo”, suscrito el 3 de julio en el marco del diálogo social tripartito, supuso un punto de inflexión, dado el rechazo total de la patronal al primer borrador. En dicho acuerdo, se contiene una expresa referencia al establecimiento de un marco adecuado “para el trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada laboral”, siendo la finalidad de ello “aumentar la productividad de las empresas, mejorando al mismo tiempo la situación de los trabajadores, la conciliación familiar, y la capacidad de adaptación a las demandas de la nueva economía”. La penúltima versión del Anteproyecto, fechada el día 1 de septiembre, contiene cambios muy relevantes respecto a la versión original del anteproyecto, que se han ido incorporando durante las negociaciones. Y la última y definitiva, que ha sido la definitiva, es la del 21 de septiembre, dando luz verde al texto del **RD-Ley**. Es importante que la norma se ajuste a las realidades de nuestro sistema productivo, debiendo incardinar sus pretensiones dentro del artículo 20 ET, que regula la dirección y control de la actividad laboral por el empresario, sin perjuicio, que beneficie a sus trabajadores usuarios del trabajo a distancia. Una buena norma, racional y equilibrada en sus planteamientos, beneficiaran a las dos partes del contrato y a la sociedad en general. Deberá ser entendida como un nuevo cauce para la búsqueda de mayores cotas de productividad del factor trabajo.

3. El trabajo a distancia como género y el teletrabajo como especie.

3.1 Fundamento y justificación de la nueva regulación a través del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

La norma reguladora del trabajo a distancia con carácter general, tiene por objeto la regulación del trabajo a distancia y el establecimiento de derechos y garantías de las personas que realizan trabajo a distancia. Es una norma cuya necesidad y oportunidad resulta, en este momento, indiscutible.

El desarrollo de las tecnologías de la información ha facilitado las formas de trabajo alternativas a las estrictamente presenciales, lo que se ha reflejado en una tendencia al incremento del trabajo a distancia, siquiera de forma parcial, particularmente en la forma de teletrabajo.

No todo el trabajo a distancia es teletrabajo ni todo el teletrabajo es a distancia, pero en atención a las circunstancias que actualmente concurren es razonable llegar a la conclusión de que el auge reciente del trabajo a distancia se ha producido como consecuencia del teletrabajo.

El trabajo a distancia se ha mostrado como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis, su utilización se ha llegado a configurar como preferente en nuestro país, como fórmula de mantener la actividad y realizarla de forma segura.

La regulación del trabajo a distancia en el ordenamiento español se ha venido recogida hasta el momento presente en el artículo 13 ET, norma parca donde las haya. Quizás, por la escasa relevancia que el trabajo a distancia ha tenido. Consecuencia de la situación de crisis sanitaria, ha quedado patente que el trabajo a distancia puede tener ventajas para las dos partes del contrato, pero también para la sociedad en general. Ello es el fundamento y la justificación de la aparición de la norma que ahora lo regula. La situación actual y previsiblemente el desarrollo futuro de muchas de las actividades, hasta ahora presenciales, ha exigido un esfuerzo para encontrar un punto de encuentro tripartito, que ha posibilitado la normativización de la regulación del trabajo a distancia, que permita establecer claramente los límites del ejercicio del trabajo a distancia y que, a la vez, permita a las empresas desplegar todas sus posibilidades.

La crisis sanitaria ha mostrado una forma poco habitual de trabajar, que ha devenido en muchas ocasiones como la única posible, dadas las restricciones impuestas, con el estado de alarma. Se ha percibido como algo extraño, debido a su escaso uso, pero conveniente. Y es así como se ha creado una necesidad, para muchos. Empresas y trabajadores serán usuarios de esta forma de trabajar. Ya lo son, pero la intención, es que su utilización no fenezca cuando desaparezcan los efectos de la pandemia. Todo lo contrario. El pensamiento de muchos es su generalización en condiciones de racionalidad económica.

El texto ha sido aprobado por RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y será acordado en sede parlamentaria la convalidación de la norma y su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, forma recurrente en

nuestro país. Durante dicha tramitación, se producirán aquellas modificaciones que los diferentes partidos políticos estimen pertinentes para una mejor regulación del trabajo a distancia. A continuación del primer borrador del anteproyecto de Ley del trabajo a distancia de fecha 20 de junio, tuvo lugar el “Acuerdo por la reactivación económica y el empleo”, suscrito el 3 de julio en el marco del diálogo social tripartito por el gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, en el que se contiene una expresa referencia al establecimiento de un marco adecuado “para el trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada laboral”, siendo la finalidad de ello “aumentar la productividad de las empresas, mejorando al mismo tiempo la situación de los trabajadores, la conciliación familiar, y la capacidad de adaptación a las demandas de la nueva economía”. La penúltima versión del Anteproyecto de fecha 1 de septiembre, contiene cambios de enjundia sí consideramos la versión original del mismo, fruto de las negociaciones llevadas a cabo desde el que fue presentado el texto del Anteproyecto de Ley, debido a la oposición mostrada por la patronal (fundamentalmente, se acepta que el ámbito de aplicación de la Ley, exigirá teletrabajar más del 30% de la jornada y por otra parte, equipara el elenco de derechos y obligaciones a las legislaciones de otros países europeos, con normas reguladoras de la cuestión dese hace tiempo). Todo parece indicar que la filtración en el Diario Expansión, de la “Guía para empresarios y trabajadores de la nueva regulación del teletrabajo”, habida el día 5 de septiembre, en la que se editó a modo de síntesis, el contenido de la nueva regulación del teletrabajo que, han acordado el Gobierno y los agentes sociales, constituyen los prolegómenos del RD-Ley del trabajo a distancia.

El RD-Ley 28/2020, pivota en dos consideraciones dignas de resaltar, para su entendimiento e interpretación:

Primero, se ha ampliado considerablemente la intervención empresarial en la regulación.

Segundo, adquiere una inusitada importancia para la concreción de todas aquellas cuestiones de derecho dispositivo, la regulación vía negociación colectiva, lo que se corrobora en atención a las continuas remisiones a la vía convencional. Así, la Disposición adicional primera permite establecer “en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, 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 esta modalidad, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular”. Añade que, los convenios colectivos “podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente norma a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la misma, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

La norma, ha dispuesto en su artículo 2, las definiciones pertinentes, para fijar su ámbito objetivo de aplicación¹²:

- a) *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.
- b) *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.
- c) *Trabajo presencial*: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

A continuación, pasamos a mostrar el régimen jurídico regulador del trabajo a distancia, recogido en el RD-Ley 28/2020.

3.2 Ámbito de aplicación.

El artículo 1 regula el ámbito de aplicación subjetiva y objetiva de la relación de trabajo a distancia:

- a) Subjetiva: las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación, serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 ET que se desarrollen a distancia con carácter regular.
- b) Objetiva: Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando, 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, sea prestada bajo esta modalidad.

3.3 Derechos especialmente reconocidos: “Igualdad de trato y no discriminación”.

El artículo 4 reconoce al derecho a la igualdad de trato y no discriminación, pero al unísono, desarrolla un catálogo de derechos al respecto. Comienza diciendo el mismo en su apartado 1º, que los trabajadores que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen 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, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación

¹² No aparece definido el trabajo a domicilio, cuya denominación desapareció con ocasión de la promulgación de la Ley 3/2020, que modificó la redacción del artículo 13 ET, regulador desde entonces del trabajo a distancia.

y promoción profesional. Además, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia, tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, así como los complementos establecidos para los trabajadores que sólo prestan servicios presencialmente, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, a los resultados de la empresa o a las características del puesto de trabajo.

Los trabajadores que presten su trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno, ni modificación en las condiciones pactadas, particularmente en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables al trabajador, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

Las empresas evitarán cualquier tipo de conducta discriminatoria, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, sobre los trabajadores que trabajen a distancia. Las empresas implementaran medidas en contra del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Sin olvidar, la protección efectiva de las víctimas de violencia de género, para las que deberán ser tenidas en cuenta en orden a las particularidades de esta forma de prestación de servicios, en aras a la protección y garantía de derechos socio laborales de estas personas. A lo que hay que añadir, la obligación de la empresa a tener en cuenta a las trabajadoras que trabajen a distancia o en su condición de teletrabajadoras, en la aplicación en su beneficio de los “planes de igualdad”. Y, por último, el artículo 4.5 se refiere al derecho del trabajador que preste el servicio a distancia, a la conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

3.4 Derechos de los trabajadores a distancia.

3.4.1 Derecho a la carrera profesional.

A. Derecho a la formación.

El artículo 9 regula el derecho a la formación. Obliga a las empresas a adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de los trabajadores que trabajen a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

Con carácter previo al acceso a dicha modalidad de trabajo a distancia, la empresa deberá garantizar a los trabajadores, la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, así como la atención ante dificultades técnicas, particularmente en el teletrabajo.

B. Derecho a la promoción profesional.

El artículo 10 se refiere al derecho a la promoción profesional de los trabajadores que trabajen a distancia, reconociéndoles el derecho a la promoción profesional en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, debiendo la empresa informar a aquéllas a éstas, 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.

3.4.2 Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos.

A. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

El artículo 10 establece el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. A tal respecto, los trabajadores que trabajen a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, con el inventario incorporado al acuerdo de trabajo a distancia, que será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia¹³, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios colectivos.

B. El derecho al abono y compensación de gastos.

El artículo 11 dispone todo lo relativo al derecho al abono y compensación de gastos. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte del trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Por medio de convenio colectivo o de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, podrá establecerse el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

¹³ 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.

3.4.3 Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.

A. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

El artículo 13 desarrolla el derecho al horario flexible en los términos del acuerdo y la negociación colectiva. Sobre la premisa del respeto de los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, el trabajador a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

B. Derecho al registro horario adecuado.

El artículo 14 hace alusión al derecho al registro horario adecuado, con expresa remisión a lo dispuesto en el convenio colectivo. El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 ET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad.

3.4.4 Derecho a la prevención de riesgos laborales

A. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

El artículo 15 es el encargado de regular el derecho que asiste al trabajador a la prevención de riesgos laborales, cuando el trabajo se presta a distancia. Remite el precepto invocado a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), refiriéndose expresamente al derecho que ostenta el trabajador a distancia, a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

B. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

El artículo 16 regula la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. 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. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. En cualquier caso, la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose esta obligación al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva, al lugar previsto en el acuerdo de trabajo a distancia, en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que derive de una autoevaluación a cumplimentar por la persona trabajadora, realizada conforme al modelo recogido en el Anexo de esta norma.

3.4.5 Derechos relacionados con el uso de medios digitales.

A. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

El artículo 17 ha sido el encargado de regular el derecho a la intimidad y a la protección de datos, cuando se trabaja a distancia. Dispone este que 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, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 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 del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberá participar la representación de las personas trabajadoras.

La negociación colectiva o, en su defecto, los acuerdos de empresa podrán especificar los términos dentro de los cuales los trabajadores pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

B. Derecho a la desconexión digital.

El artículo 18 se refiere al derecho a la desconexión digital. Así, los trabajadores que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, 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. Para hacer efectivo ello, se dispone del correspondiente deber empresarial de garantizar la desconexión que, 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 y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Elaboración por la empresa de un protocolo de actuación, dirigido a los trabajadores, incluido el personal el personal directivo, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En todo caso, la elaboración por la empresa, contará con la previa audiencia de la representación de los trabajadores. De manera particular, en el protocolo de actuación, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa se establecerán los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

3.5 Pacto o acuerdo del trabajo a distancia

3.5.1 Voluntariedad del trabajo a distancia

El pacto entre las partes es el elemento constitutivo de la relación laboral prestada a distancia. Las partes podrán pactar (ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral), la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Esta modalidad puede ser acordada en el propio contrato de Trabajo o en un anexo del contrato de trabajo.

El artículo 5 parte de la voluntariedad del trabajo a distancia y el acuerdo de las partes para que nazca la relación de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y para el empresario y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta ley, que podrá formar

parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que esta modalidad pueda ser impuesta en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La negativa del trabajador a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y su falta de adaptación o la ineptitud sobrevenida, cuando estén vinculadas exclusivamente con esta fórmula de ejecución de trabajo, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia, previsto en el artículo 7 de la norma.

A. Limitaciones a la voluntariedad por las partes para trabajar a distancia.

El artículo 3 establece ciertas limitaciones que condicionan la voluntariedad del trabajo a distancia, desde la parte trabajadora. Así, en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

3.5.2 El acuerdo de trabajo a distancia.

Se estipulan una serie de obligaciones de carácter formal en la formalización del pacto, amén de enumerar un contenido mínimo del acuerdo.

A. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

El artículo 6 dispone las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación de servicios a distancia reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia, requerirán acuerdo entre la empresa y trabajador, y deberán reflejarse en dicho acuerdo con carácter previo a su implementación.

La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores, una copia de todos los acuerdos de trabajadores que presten el trabajo a distancia, así como de sus actualizaciones, en los términos dispuestos en el artículo 8.4 ET, que excluirá aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia básica se entregará por la empresa en plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

B. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

El artículo 6 establece el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios colectivos. El contenido mínimo será:

- a) 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.
- b) 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 que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación de personas trabajadoras, para la protección de datos y

seguridad de la información específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

- k) 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.
- l) Plazo o duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

C. Cambios en el carácter de trabajo a distancia y en el porcentaje de presencialidad. Ordenación de prioridades.

El artículo 8 regula las prioridades para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial, así como la modificación del porcentaje de presencialidad.

La modificación del porcentaje de presencialidad solo podrá realizarse si concurre voluntariedad tanto por parte del trabajador afectado como por parte de la empresa, y se realizará de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo o el acuerdo de empresa que resulten de aplicación.

Los trabajadores que realizan trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación unitaria y sindical de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Mediante la negociación colectiva o por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como, entre otras, las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente ley. En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

3.6 Derechos colectivos de los trabajadores que trabajan a distancia.

El artículo 19 garantiza los derechos colectivos de los trabajadores a distancia y dispone de las obligaciones empresariales para hacerlos efectivos. Los trabajadores que

trabajan a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de trabajadores del centro al que están adscritos.

La negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades, entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el centro de trabajo de la empresa.

La empresa deberá suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Para hacerlo efectivo, la empresa deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de trabajadores. Además, deberá garantizarse a los trabajadores a distancia la participación de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

3.6.1. El trabajo a distancia en la negociación colectiva: identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia; jornada mínima presencial en el trabajo a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, 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 esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. Continúa diciendo la Disposición adicional primera RD-Ley 28/2020, que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente RD-Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

3.7 Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

A. Protección de datos y seguridad de la información.

El artículo 20 establece las obligaciones del trabajador relativas a la protección de datos y seguridad de la información. El trabajador a distancia deberá 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 los trabajadores. Además, los trabajadores a distancia 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.

B. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

Las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos, son establecidas en el artículo 21. Para hacer efectiva esas obligaciones, los trabajadores a distancia 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.

C. Facultades de control empresarial.

Las Facultades de control empresarial son recogidas en el artículo 22. En su virtud, la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

4. El trabajo a distancia y el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

La Disposición adicional segunda RD-Ley 28/2020, excluye la aplicación del contenido del mismo (trabajo a distancia y teletrabajo), al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, manifestando que se regirá en esta materia por su normativa específica.

En tanto se dicta la norma en cuestión, que conformará el contenido del artículo 47 bis en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), la Disposición transitoria segunda, ha dispuesto que se mantendrá en vigor

para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 ET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020.

4.1 Situación actual de la cuestión: Acuerdo suscrito entre el Ministerio Administraciones Públicas y política territorial y los sindicatos (septiembre de 2020).

En la reunión la Conferencia Sectorial de Administración Pública de junio 2020, se acordó impulsar la reforma de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) con el objetivo de adaptarlo a las necesidades actuales relativas a dos cuestiones: impulso del teletrabajo. Para ello, se dio un mandato a la Comisión de Coordinación del Empleo Público, para que elaborase una propuesta. En septiembre de 2020 se acordó un texto de consenso con todas las CCAA sobre un nuevo artículo 47 bis del TREBEP. A continuación, y también en septiembre 2020, se constituyó un grupo de trabajo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, formado por Administración y sindicatos.

Este acuerdo, supondrá tramitar la inclusión de un nuevo artículo en el Estatuto Básico del Empleado Público, para que el personal de todas las administraciones públicas cuente con unas bases comunes para aportar seguridad jurídica a la prestación de trabajo mediante teletrabajo, que tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales.

A. Puntos del acuerdo que determinaran el contenido del artículo 47 bis del TREBEP, sobre el teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público

La regulación del teletrabajo en las administraciones públicas se incorporará en un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), con las siguientes características:

- a) Se regula con carácter básico la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos como para la administración y la sociedad en general.
- b) Además, el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
- c) Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo tareas asignadas al puesto y la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.
- d) La prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria ni puede ser absoluta. Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada administración

competente donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine el trabajo presencial y el teletrabajo en el régimen que se establezca, y se garantice la atención directa presencial a la ciudadanía

- e) Se define en primer lugar el teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
- f) Se establece expresamente que, en todo caso, el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Al tratarse de la regulación de una modalidad de trabajo y flexibilización de la organización de carácter estructural para las administraciones públicas, ha de servir para la mejor consecución de los objetivos en su servicio a los intereses generales.
- g) Se rechazará la conceptualización del teletrabajo como derecho subjetivo, puesto que, sin perjuicio de su voluntariedad, su utilización deberá venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos, asegurando el cumplimiento de las necesidades del servicio.
- h) Se establece igualmente que la prestación del servicio a través de esta modalidad de trabajo habrá de ser expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para el acceso, y compatible con la modalidad presencial que, como se ha dicho, seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.
- i) El personal que preste servicios mediante esta modalidad tendrá los mismos deberes y derechos que el resto de empleadas y empleados públicos, debiendo la administración proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad.
- j) El desempeño concreto de la actividad por teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada administración pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito.
- k) Se garantizan el derecho a la intimidad o la desconexión digital, así como la atención presencial a la ciudadanía y los derechos individuales y colectivos del personal, y se presta una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.
- l) Las administraciones públicas que lo requieran dispondrán de un periodo de seis meses para adaptar la nueva regulación del teletrabajo en su ámbito competencial.

5. Cuestiones de Derecho transitorio.

El artículo 5 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada. En buena parte, este ha sido

un detonante y un revulsivo en la puesta en práctica en nuestro país del trabajo a distancia y el teletrabajo.

La Disposición transitoria primera que proviene del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que el RD-Ley 28/2020, no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor. Por otro, cubrir los posibles vacíos regulatorios respecto de las relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.

Las Disposiciones transitorias segunda y tercera, que también provienen del Acuerdo de Trabajo a Distancia, prevén, respectivamente, un régimen transitorio respecto del personal descrito en la adicional segunda (personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas) y el régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del artículo 5 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo (carácter preferente del trabajo a distancia¹⁴).

A. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley.

La Disposición transitoria primera regula las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley. Es prevén las siguientes situaciones:

1. Relaciones de trabajo a distancia preexistentes a la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, reguladas mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. El contenido del RD-Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo a distancia desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.
2. En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, el contenido del RD-Ley 28/2020 resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente previeron un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.
3. En ningún caso la aplicación del RD-Ley 28/2020, 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.
4. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en este RD-Ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el RD-Ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los

¹⁴ Artículo 5.2 Carácter preferente del trabajo a distancia: "...se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad".

acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este RD-Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Índice.

TRABAJO A DISTANCIA: EL TELETRABAJO.....	1
1. INTRODUCCIÓN.	1
2. ANTECEDENTES.	3
2.1 TRABAJO A DOMICILIO Y TRABAJO A DISTANCIA.....	3
2.2 TELETRABAJO.	4
2.1.1 <i>La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva española</i>	7
3. UNA VISIÓN PERSONAL DEL TRABAJO A DISTANCIA: VENTAJAS E INCONVENIENTES. PREVALENCIA DE LAS NECESIDADES EMPRESARIALES: EL EMPRESARIO GESTOR DE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN. 8	8
3. EL TRABAJO A DISTANCIA COMO GÉNERO Y EL TELETRABAJO COMO ESPECIE.....	11
3.1 FUNDAMENTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA NUEVA REGULACIÓN A TRAVÉS DEL RD-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA.....	12
3.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN.	14
3.3 DERECHOS ESPECIALMENTE RECONOCIDOS: “IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN”	14
3.4 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA.....	15
3.4.1 <i>Derecho a la carrera profesional</i>	15
A. Derecho a la formación.....	15
B. Derecho a la promoción profesional.....	16
3.4.2 <i>Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos</i>	16
A. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.....	16
B. El derecho al abono y compensación de gastos.....	16
3.4.3 <i>Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo</i>	17
A. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.....	17
B. Derecho al registro horario adecuado.....	17
3.4.4 <i>Derecho a la prevención de riesgos laborales</i>	17
A. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.....	17
B. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.....	17
3.4.5 <i>Derechos relacionados con el uso de medios digitales</i>	18
A. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.....	18
B. Derecho a la desconexión digital.....	19
3.5 PACTO O ACUERDO DEL TRABAJO A DISTANCIA	19
3.5.1 <i>Voluntariedad del trabajo a distancia</i>	19
A. Limitaciones a la voluntariedad por las partes para trabajar a distancia.....	20
3.5.2 <i>El acuerdo de trabajo a distancia</i>	20
A. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.....	20
B. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.....	21
C. Cambios en el carácter de trabajo a distancia y en el porcentaje de presencialidad. Ordenación de prioridades.....	22
3.6 DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN A DISTANCIA.....	22
3.6.1. <i>El trabajo a distancia en la negociación colectiva: identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia; jornada mínima presencial en el trabajo a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo</i>	23
3.7 FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.....	23
A. Protección de datos y seguridad de la información.....	24
B. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.....	24
C. Facultades de control empresarial.....	24
4. EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	24
4.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LA CUESTIÓN: ACUERDO SUSCRITO ENTRE EL MINISTERIO ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA TERRITORIAL Y LOS SINDICATOS (SEPTIEMBRE DE 2020).	25
A. Puntos del acuerdo que determinaran el contenido del artículo 47 bis del TREBEP, sobre el teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público.....	25

5. CUESTIONES DE DERECHO TRANSITORIO	26
A. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley.	27