

# La nueva regulación sobre teletrabajo

Un marco normativo a desarrollar

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo,**  
**catedrático de Derecho del Trabajo**  
**senior counsellor PwC**

Financiado por:



**CEA**  
Confederación de  
Empresarios de Andalucía



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Transformación Económica,  
Industria, Conocimiento y Universidades

# ¿Porqué un RDL sobre teletrabajo?

No es una figura desconocida, ni desregulada

Los tres teletrabajos de 2020

- El tradicional
- El del confinamiento
- El nuevo

Insuficiencia de la regulación preexistente

El confinamiento ha puesto de manifiesto los problemas prácticos del teletrabajo, dándole muy mala prensa

Otros factores relevantes:

- Perfil del Gobierno
- Tendencias legislativas
- Proceso de negociación

El resultado: una norma eminentemente tuitiva, pero con concesiones

# ¿A qué teletrabajo se aplica?

Las relaciones de trabajo asalariado que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Puede cambiarse este umbral por convenio

Teletrabajo como “forma de empleo” o “modalidad contractual”

- **Especialidades:**  
contratos celebrados con menores y contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.
- **Exclusión:**  
administraciones públicas.

«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.

Vs.

«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

# ¿Cómo se implanta el teletrabajo?

## La clave es la voluntariedad

- ❑ Firma de acuerdo de trabajo a distancia
- ❑ Prohibición de imposición vía art. 41 ET.
- ❑ Ejercicio de la reversibilidad, en los términos de la negociación colectiva o el acuerdo de trabajo a distancia.
- ❑ La negativa, el ejercicio de la reversibilidad y las dificultades para el desarrollo de la actividad laboral por el cambio no serán causas de extinción

## Requisitos formales del acuerdo:

- ❑ Por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia
- ❑ Necesidad de acuerdo para su modificación
- ❑ Entrega de copia a la RLT en el plazo de 10 días (excluyendo, exclusivamente, aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal), que deberá firmarla.
- ❑ Envío a la oficina de empleo

# ¿Cómo se implanta el teletrabajo?

## Requisitos materiales del acuerdo

- Inventario de medios y equipos: consumibles y muebles, vida útil y/o renovación.
- Gastos: enumeración y cuantificación de la compensación.
- Horario de trabajo y, dentro del mismo, en su caso, reglas de disponibilidad
- Porcentaje de distribución entre trabajo presencial y a distancia, en su caso
- Centro de trabajo al que se adscribe al trabajador/a
- Lugar de trabajo, elegido por la persona trabajadora
- Plazo de preaviso para el ejercicio de situaciones de reversibilidad
- Medios de control empresarial
- Procedimiento en caso de producirse dificultades técnicas
- Instrucciones en materia de protección de datos
- Instrucciones sobre seguridad de la información
- Duración del acuerdo

# ¿Qué derechos tienen los teletrabajadores?

## **Evaluación de riesgos y actividad preventiva**

- Factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Particularmente distribución de la jornada, tiempos de disponibilidad, descansos y desconexiones durante la jornada.
- Solo alcanza la zona habilitada para la prestación de servicios.
- La Empresa deberá obtener la información sobre los riesgos a los que se expondrá la persona que teletrabaje mediante una metodología que ofrezca confianza.
- Necesidad de visita en materia preventiva – informe escrito y necesario permiso del trabajador/a.
- De no concederse el permiso, la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador.

## **Igualdad**

## **No discriminación**

# ¿Qué derechos tienen los teletrabajadores?

**Carrera profesional**

**Promoción**

**Formación**

**Dotación y mantenimiento de medios**

**Compensación de gastos en su totalidad.** La persona trabajadora no puede asumir ningún gasto relacionado con equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer la determinación, compensación y abono.

**Derechos colectivos:** En los mismos términos que los trabajadores presenciales (derecho a voto, participación en actividades colectivas convocadas por RLT,...).

# ¿Qué nuevos derechos tienen los teletrabajadores?

El Derecho español ha tenido grandes avances en el reconocimiento de los derechos laborales de nueva generación

El RDL 28/2020 sigue esta línea, reconociendo derechos digitales y de otros de nueva generación a este colectivo

- Registro horario
- Flexibilidad horaria
- Desconexión
- Intimidad
- Protección de datos
- Uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición.
- Acceso sindical
- Protección frente al acoso

# ¿Cómo se aplica la nueva norma?

**Transición:** Será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes, **desde el momento en el que los acuerdos/políticas pierdan su vigencia**, y en el caso de que no prevean plazo, **de 1 año** desde la publicación de la Ley, **ampliable a un máximo de 3 años** por acuerdo entre las partes.

**No procederá la compensación, absorción o desaparición** de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas.

**Los acuerdos de teletrabajo deben formalizarse en el plazo de 3 meses** desde que la Ley resulte de aplicación.

Se prórroga el Plan MECUIDA hasta el 31 de enero de 2021

## **Revisión de políticas y de convenios**

- Es necesario revisar las políticas de teletrabajo actuales.
- Añadir a las políticas actuales el derecho a la desconexión y uso de las herramientas tecnológicas.

## **Revisión de acuerdos de teletrabajo**

- Es necesario revisar y preparar los Acuerdos Individuales para formalizar las situaciones de trabajo a distancia.

## **Revisión de planes de igualdad**

- Evitar la discriminación y fomentar la corresponsabilidad, lo cual debe ser objeto de diagnóstico y tratamiento en el **plan de igualdad**.

# ¿Qué derechos tienen los representantes de los trabajadores?

- El modelo se basa en el protagonismo de los representantes de la plantilla
- Importante papel para la negociación colectiva
- Control de los acuerdos de teletrabajo
- La empresa debe suministrar a la RLT los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa (acceso a emails de empresa y tablón virtual).
- Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia y RLT.

# Conclusiones

- El RDL mejora y actualiza la regulación anterior
- Se adecúa a los estándares de la legislación sobre teletrabajo de última generación
- Es coherente con las tendencias legislativas de los últimos años
- El modelo es tuitivo y colectivo
- Es indicativo de futuras normativas de aplicación general
- ¿Un “Miniestatuto de los trabajadores del siglo XXI”?

Información y Consultas en  
[masempresas.cea.es](http://masempresas.cea.es)



/CEA.es



@CEA.es\_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en  
[masempresas.cea.es](http://masempresas.cea.es)



/CEA.es



@CEA.es\_



/CEA.es



Coraboran:



**CEA**  
Confederación de  
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Transformación Económica,  
Industria, Conocimiento y Universidades



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA



Federación  
Onubense de Empresarios



CONFEDERACIÓN  
EMPRESARIOS  
PROVINCIA DE CÁDIZ



CONFEDERACIÓN DE  
EMPRESARIOS DE JAÉN



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE CÁDIZ  
CENTRO DE FORMACIÓN,  
INICIATIVA Y APOYO A LA  
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



CONFEDERACIÓN  
DE EMPRESARIOS  
DE MÁLAGA



CONFEDERACIÓN GRANADINA  
DE EMPRESARIOS



CONFEDERACIÓN DE  
EMPRESARIOS  
DE SEVILLA