



CUATRECASAS

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?



¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Trabajo a distancia desde la perspectiva de RRHH

1. ¿Qué hemos aprendido del trabajo a distancia durante la pandemia?

- Positivo
 - Cambio cultural
 - Implicación y participación todas las partes
- Negativo
 - Disminución gradual productividad
 - Problemas organizativos
 - Control empresarial
 - Comunicación
 - Conveniencia de presencialidad

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Trabajo a distancia desde la perspectiva de RRHH

2. ¿Seguirá el trabajo a distancia?

- Explorar nuevos sistemas organizativos
 - Objetivo → Flexibilidad
 - Palanca → Tecnología
 - Resultados → conciliar vida personal/laboral y productividad

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

La regulación del trabajo a distancia: primeras impresiones

3. ¿Qué hace la nueva normativa?

- [Real Decreto-Ley 28/2020](#) → 13 de octubre
- Oportuno
- Excesivo y complejo
- Impreciso

4. ¿Qué harán las empresas?

- Continuar vs. Prudencia

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Concepto de trabajo a distancia

5. ¿Qué es el trabajo a distancia?

- 30% en 3 meses
- Ampliación

6. ¿Se puede modificar por negociación colectiva el concepto de “regularidad” ampliando el período de referencia?

- No

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Gestión de situaciones de trabajo a distancia preexistentes: trabajo a distancia COVID-19

7. ¿Es aplicable la regulación contenida en el RDL 28/2020 al trabajo a distancia consecuencia del COVID-19?

8. ¿Se han de compensar los gastos?

- Sí.
- DT 3ª
- Negociación colectiva

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Gestión de situaciones de trabajo a distancia preexistentes: trabajo a distancia ajeno a COVID 19

9. ¿Queda sujeto al RDL 28/2020 el trabajo flexible preexistente que se regulaba como trabajo a distancia o teletrabajo?

10. ¿Qué plazo hay para la adaptación a la nueva normativa?

- Trabajo a distancia en virtud de convenio o acuerdo colectivo sobre trabajo a distancia → cuando finalice vigencia
- Si no plazo en convenio colectivo trabajo a distancia:
 - 1 año → 23 septiembre 2021, o
 - Plazo expresamente acordado por las partes (no superior a 3 años)
- Plazo de formalización → 3 meses

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

ATD y contenido básico: formalización y contenido

11. ¿Es obligatorio formalizar un ATD?

- Sí

12. ¿Cuáles son los puntos críticos que hay y conviene regular?

- Art. 7 Contenido mínimo
 - Inventario de los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles
 - Gastos y su compensación → en su caso, convenio o acuerdo colectivo de aplicación
 - Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
 - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia
 - Centro de trabajo
 - Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora
 - Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad
 - Medios de control empresarial de la actividad
 - Procedimiento en caso de dificultades técnicas
 - Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación RLT → protección de datos
 - Instrucciones dictadas por la empresa, previa información RLT → seguridad de la información
 - Duración del acuerdo de trabajo a distancia

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

ATD y contenido básico: voluntariedad

13. ¿Es posible que la empresa imponga unilateralmente el trabajo a distancia?

- No, art. 5.1 y STS, Sala 4ª, de 11 de abril de 2005, Caso Telefónica

14. ¿Y el trabajador?

- Sí → conciliación (art. 34.8 ET), cursar estudios si es el régimen instaurado en la empresa o funciones son compatibles (art. 23.1 ET), por razones de violencia de género (art. 37.8 ET)

15. ¿Y por negociación colectiva?

- Art. 8.3: mecanismos y criterios para pasar de TP a TAD y viceversa
- D.A. 1ª RDL 28/2020 → negociación colectiva → identificación puestos, funciones susceptibles ser realizados vía TAD, condiciones de acceso, desarrollo, duración, contenido adicional acuerdo

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

ATD y contenido básico: retribución y compensación de gastos

16. ¿La determinación de la retribución asociada al trabajo que se desarrolle total o parcialmente a distancia, ¿es una cuestión fácilmente gestionable para la empresa?

Art. 4.2. (...), las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán **derecho a percibir, como mínimo, la retribución total** establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, **así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial**, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las **características del puesto de trabajo**.

17. ¿Cuáles son los criterios a tener en cuenta para compensar gastos y dotar medios?

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan 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 en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la **atención precisa en el caso de dificultades técnicas**, especialmente en el caso de **teletrabajo**.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

1. El **desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos** relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los **convenios o acuerdos colectivos podrán** establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Modificación de las condiciones del trabajo a distancia

18. ¿Puede la empresa modificar ex arts. 20, 39, 40 o 41 ET lo regulado en el ATD?

Artículo 8. *Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.*

1. La **modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo** entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

19. ¿Y por negociación colectiva?

Disposición adicional primera. *El trabajo a distancia en la negociación colectiva.*

1. **Los convenios o acuerdos colectivos podrán 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, 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.**

2. 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 real decreto-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.

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

Reversibilidad

20. ¿Se requiere acuerdo entre trabajador y empresario para la reversibilidad?

Art. 5.3. *Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia*

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** al que se refiere el artículo 7.

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

ATD y contenido básico: prevención de riesgos laborales

21. Debe realizarse una gestión de la actividad preventiva (evaluación, planificación, control de cumplimiento, etc.) *ad hoc* del trabajo a distancia en cuanto tal?

- Sí

22. ¿Se daría cumplimiento preciso a las previsiones en materia de PRL si el trabajador es el “informador relevante” (autoevaluación)?

- Sí, cautela

23. ¿Debería pautarse en el acuerdo de trabajo a distancia en qué supuestos puede realizarse por parte del Servicios de Prevención una evaluación del lugar de prestación de servicios?

- Sí

24. Siendo así, ¿es un factor neutro el “lugar elegido” por el trabajador a distancia que pueda ser diferente a su domicilio?

- No

25. La identificación de un problema de salud asociado al trabajo a distancia (ergonómico, psicosocial), ¿podría ser un motivo suficiente para exigir una reversión parcial o incluso total?

- Sí

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

ATD y contenido básico: igualdad y derechos digitales

26. ¿Establece el RDL 28/2020 alguna especialidad en relación con los derechos digitales de los teletrabajadores?

- No, arts. 17 a 22 → LOPDGDD
- Expresamente
 - Prohibición de instalación de programas o aplicaciones en dispositivos rabajadores (SAN 13/2019, de 6 de febrero, caso Telepizza)
 - Criterios de utilización dispositivos digitales → intimidad y protección personas trabajadoras → participación RLT
 - Política interna desconexión digital, formación y sensibilización
 - Participación RLT → instrucciones protección de datos
 - Información RLT → seguridad información

¿Cómo integrar el nuevo trabajo a distancia en las relaciones laborales?

¿Y ahora?

Conclusiones

- Desincentivadora
- Imprecisa
- Palancas
 - Negociación colectiva
 - Acuerdos individuales



CUATRECASAS

Muchas gracias

El contenido de este webinar y el documento que lo acompaña es una recopilación de información jurídica elaborados por Cuatrecasas en la fecha de celebración. La información o comentarios que se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico alguno, ni serán objeto de actualización posterior a dicha fecha.

Este documento es meramente expositivo y debe ser interpretado conjuntamente con las explicaciones y, en su caso, con el informe elaborado por Cuatrecasas sobre esta cuestión

This document is merely a presentation and must be interpreted together with any explanations and opinions drafted by Cuatrecasas on this subject

Este documento é uma mera exposição, devendo ser interpretado em conjunto com as explicações e quando seja o caso, com o relatório/parecer elaborada pela Cuatrecasas sobre esta questão

