

guía n°6

**trabajo a
distancia**

y **teletrabajo**



COMARCAL SUR
MADRID

Guía nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

Edita:
Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, octubre de 2020
(edición digital)

©Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados
castilloydanesabogados.com

Fotografía©: ByronMaher

Diseño: *kreiva.es*

¿Qué es el trabajo a distancia?	05
Derechos generales de los/as trabajadores/as a distancia	08
Derechos específicos de los/as trabajadores/as a distancia?	09
Derechos colectivos de los/as trabajadores/as a distancia?	10
Derechos laborales y aplicaciones del marco normativo	11
Consideraciones básicas sobre el teletrabajo	13





*trabajar a **distancia**
o **teletrabajar**
está sujeto a
derechos y
garantías
como el trabajo
presencial*

1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO A DISTANCIA?

Introducción

Debido al auge del teletrabajo, la existencia de nuevos medios que facilitan el trabajo a distancia, y en gran medida por las medidas derivadas de la pandemia de la *COVID-19*, se ha aumentado exponencialmente el número de trabajadores/as que prestan servicios desde sus domicilios. Debido a este hecho, se ha intentado regular este tipo de trabajos en el *Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

Pese a no ser una regulación muy novedosa, establece algunos derechos y límites específicos, regulándolos, aunque dejando muchas circunstancias a los pactos individuales y a los *Convenio Colectivos*.

¿Cuándo se considera que hay trabajo a distancia?

Se considera que hay trabajo a distancia cuando se realiza al menos un 30% de la jornada a distancia, en un periodo de 3 meses (o la parte proporcional a la duración del trabajo).

Hay que diferenciar entre:

Trabajo a distancia

es cuando toda o parte de la jornada se hace en casa o en el lugar

donde el/la trabajador/a elija, de forma regular.

Teletrabajo

es cuando el trabajo a distancia se hace con medios informáticos y telemáticos.

Trabajo presencial

es el que se realiza en el centro de trabajo de la empresa o donde la empresa diga.

¿Pueden obligarme a hacer trabajo a distancia?

El trabajo a distancia es voluntario y reversible, tanto para el/la trabajador/a como para la empresa, y es necesaria la firma de un acuerdo por escrito. Este acuerdo puede ser en el contrato de trabajo inicial o posterior. La empresa no puede imponer el trabajo a distancia unilateralmente.

Al ser voluntario, la negativa a hacer trabajo a distancia, o a volver a hacer trabajo presencial, ni las dificultades en la adaptación del tipo de trabajo, pueden justificar un despido o una modificación de las condiciones.

Por *Convenio Colectivo* se puede establecer una lista de puestos que puede hacerse a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia

El pacto de trabajar/a a distancia tiene que formalizarse siempre por escrito. Este acuerdo será comunicado a los/as representantes de los/as trabajadores/as y/o sección sindical de la CNT si hubiera en la empresa, y registrado en el *Servicio Público de Empleo*.

Este acuerdo tiene que contener como mínimo:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles) que entrega la empresa, indicando su vida útil o el periodo de renovación.
- Lista de gastos que pueda tener el/la trabajador/a y la compensación que se va a recibir. Estos gastos podrán venir previstos en el *Convenio Colectivo*.
- Horario, reglas de disponibilidad y porcentaje de distribución entre trabajo a distancia y trabajo presencial.
- El centro de trabajo al que se está adscrito.

el acuerdo de trabajo debe siempre firmarse por escrito, no hacerlo puede implicar un sanción a la empresa

- Plazo para pedir la reversión y volver al trabajo presencial.
- Medios de control empresarial del trabajo
- Cómo proceder en caso de dificultades técnicas para realizar el trabajo
- Instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo se puede modificar por pacto entre empresa y trabajador/a, siempre por escrito, y siendo notificado a su vez a los representantes de los trabajadores/as.

No firmar por escrito este acuerdo de trabajo a distancia, puede implicar una sanción a la empresa.

Los *Convenios Colectivos* pueden establecer condiciones para acceder a este tipo de trabajos, la duración máxima del trabajo a distancia, regular una jornada mínima presencial, y establecer un porcentaje inferior para que se considere trabajo a distancia.

¿Puedo volver a mi puesto de trabajo presencial?

Sí, el trabajador/a y la empresa pueden revertir el trabajo a distancia, de la forma que diga el *Convenio Colectivo* o el acuerdo firmado entre empresa y trabajador/a.

Si desde el inicio de la relación laboral se ha hecho trabajo a distancia, se tiene prioridad para ocupar puestos total o presencialmente presenciales. La empresa tendrá que informar de las vacantes y los *Convenio Colectivos* podrán indicar

los criterios y preferencia para ocupar estos puestos.

¿Qué límites tiene el trabajo a distancia?

En el caso de menores de edad, trabajadores/as con contrato en prácticas o contratos para la formación y el aprendizaje (ver *Guía Tipos de contrato*), solo podrán hacer como trabajo a distancia el 50% de su jornada de trabajo y siempre que puedan alcanzar sus objetivos formativos y de integración en el ámbito laboral mediante una prestación de servicios no presencial.

No será de aplicación esta normativa a los/as trabajadores/as laborales de la Administración Pública, que tendrá su normativa específica.



gastos que puede generar el teletrabajo, horarios, descansos, disponibilidad... Deben recogerse en el acuerdo



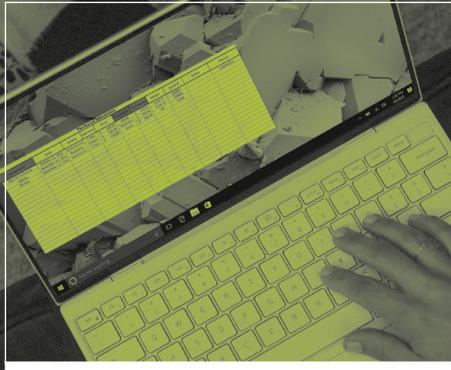
2. DERECHOS GENERALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A DISTANCIA

En general los/as trabajadores/as a distancia tienen los mismos derechos que los/as trabajadores/as presenciales, salvo los que sean inherentes a quienes acuden al centro de trabajo, como podría ser el *plus transporte* o el *plus vestuario*, entre otros.

En especial tienen derecho al mismo salario, incluyendo los *pluses* y *variables*, dependiendo del puesto

de trabajo; a acceder a las formaciones; a la promoción profesional y a realizar su actividad sindical, teniendo la empresa que informar de las posibilidades de ascenso que haya.

Igualmente, se tiene los mismos derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, ya que no se pierden, aunque se esté trabajando en casa.



afíliate al sindicato
</>

3. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A DISTANCIA

Los/as trabajadores/as a distancia tienen una serie de derechos específicos:

- A que se le den todos los medios de trabajo necesarios para su trabajo, así como una atención específica respecto de las dificultades técnicas que puedan surgir (problemas informáticos, de conexión...). El/la trabajador/a no debería de aportar ninguna herramienta.
- Derecho a la compensación de los gastos que puedan surgir de los equipos y medios de trabajo (luz, gas, internet...). Los *Convenios Colectivos* pueden establecer mecanismos para determinar esta compensación.
- Derecho a un horario flexible, según se acuerde, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria, y los descansos obligatorios.
- Derecho al registro horario. Se tiene que fichar, como todos/as los/as demás trabajadores/as.
- Derecho a una evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo, específica por las particularidades del trabajo a distancia. En caso de ser necesario una

tienes derecho a la intimidad y la privacidad sobre los medios tecnológicos de trabajo

visita al domicilio, solo se podrá acceder a la zona destinada a trabajar, con permiso del/la trabajador/a. En caso de no darse el permiso se hará la evaluación con la información que dé el/la trabajador/a.

- Derecho a la intimidad, sobre todo respecto al control empresarial realizado con medios automáticos. La empresa no puede instalar ningún tipo de programa o aplicación en dispositivos que sean de el/la trabajador/a.
- Derecho a la desconexión digital, fuera del horario laboral la empresa no puede contactar al/la trabajador/a por ningún medio.
- Derecho al uso particular de los medios dados por la empresa, cuando así lo indique el *Convenio Colectivo*.

4. DERECHOS COLECTIVOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS A DISTANCIA

Los/as trabajadores/as a distancia tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores/as.

La empresa debe de facilitar a los/as representantes de los/as trabajadores/as los medios necesarios para la comunicación y actividad sindical (incluidos los correos electrónicos empresariales) con los/as trabajadores/as a distancia; así como un tablón virtual, cuando sea posible. La empresa tiene que asegurarse que no haya obstáculos en la comunicación entre los/as trabajadores/as a distancia y los/as representantes legales.

Los/as trabajadores/as tienen garantizado el poder participar en las actividades convocadas por los/as representantes/as sindicales de los/as trabajadores/as.

Obligaciones y control de los trabajadores a distancia

Los/as trabajadores/as a distancia tienen una serie de obligaciones específicas respecto del cumplimiento de las normas de *protección de datos* y *seguridad de la información*, así como respecto del mantenimiento de los medios dados por la empresa, debiendo seguir las instrucciones de uso y conservación dadas por la empresa.

La empresa puede tomar las medidas de vigilancia y control que considere, incluido el uso de medios telemáticos, respetando siempre la dignidad y derechos de los/as trabajadores/as.



la forma más eficaz de luchar por tus derechos, es hacerlo colectivamente desde las secciones sindicales de la CNT



5. DERECHOS LABORALES Y APLICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO

¿Pueden cambiarse mis condiciones de trabajo por hacer trabajo a distancia?

No, no debería de haber ninguna modificación de las condiciones de trabajo, salvo las inherentes a la realización del trabajo a distancia. Ni horario, ni salario, ni funciones...

¿Cómo trabajador/a a distancia tengo derecho al Plus Transporte o a dietas?

El *Plus Transporte* y las dietas son compensaciones por gastos por acudir a trabajar fuera del domicilio, por lo que, en general, los/as trabajadores/as a distancia no tienen derecho a cobrarlos. Salvo en el caso de trabajadores/as que hace parte de la jornada a distancia y parte presencial, que entonces tendrán derecho en proporción, y según se establezca en el *Convenio Colectivo*.

Yo ya hacía trabajo a distancia antes, ¿Cómo me afecta esta nueva normativa?

En el caso de tener ya un trabajo a distancia antes de la entrada en vigor

de esta normativa, y que venía regulado por un *Convenio Colectivo* o un acuerdo entre empresa y trabajador, se aplicará lo establecido en esta Guía a partir de que el *Convenio Colectivo* o el acuerdo dejen de estar vigentes.

En el caso de que el *Convenio Colectivo* o el Acuerdo no tenga un plazo de duración establecido, se aplicará lo establecido en la Guía a partir del 23 de septiembre 2021, salvo que expresamente empresa y trabajador/a pacten que se retrasa la aplicación hasta como máximo el 23 de septiembre 2023.

De todas formas, en ningún caso, cuando se empiece a aplicar lo incluido en esta Guía, no puede implicar la pérdida de condiciones más beneficiosas que ya se estuvieran aplicando.

Una vez que se empiece a aplicar lo establecido en esta Guía, se tiene que firmar el acuerdo en un plazo máximo de 3 meses.

Yo hacía trabajo a distancia por las medidas del COVID-19, ¿cómo me afecta?

Cuando se hace un trabajo a distancia de forma excepcional por las medidas de contención de la COVID-19, no se aplicarán las normas específicas contenidas en esta Guía, y se aplicará el derecho laboral general.

Aun así, las empresas estarán obligadas a aportar todos los medios de trabajo, su mantenimiento y compensar todos los gastos derivados, según establezca el *Convenio Colectivo*.

No me conceden el trabajo a distancia, ¿puedo demandar?

Si el/la trabajador/a solicita el trabajo a distancia y la empresa no se lo concede, o no con las condiciones solicitadas, el/la trabajador/a tiene un plazo de 20 días hábiles para reclamar ante los *Juzgados de lo Social*.

La *Inspección de Trabajo* emitirá un informe, y es un procedimiento teóricamente urgente, y sin recurso.

En caso de que la solicitud del trabajo a distancia sea para conciliar, se reclamará por el procedimiento judicial específico de *conciliación*

de la vida personal, familiar y laboral, igualmente en 20 días hábiles. Hay que recordar al reclamar, eso sí, que el derecho al trabajo a distancia no es un derecho absoluto, si no que dependerá de las circunstancias de cada caso y los motivos de la negativa empresarial.

Normativa: _____
Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

- nº1** ERTE's de Fuerza Mayor
- nº2** ERTE's causas objetivas
- nº3** Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación
- nº4** Derechos laborales empleadas de hogar
- nº5** Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

comarcalsur.cnt.es



consideraciones básicas sobre el teletrabajo

- El **teletrabajo será voluntario y reversible**, tanto para el/la trabajador/a como para la empresa
- Debe **acordarse por escrito**
- El trabajo a distancia se **considera regular cuando alcance como mínimo el 30% de la jornada** en un periodo de referencia de **3 meses**
- La **empresa debe facilitar los medios y herramientas** necesarios para el teletrabajo
- Los **gastos** por el trabajo a distancia tiene que **compensarlos la empresa**
- El teletrabajo tendrá **horario flexible y con registro horario** de jornada
- El/la trabajador/a mantendrá los mismos **derechos individuales y colectivos**, salvo los vinculados al trabajo presencial
- Se refuerza el **derecho a la desconexión digital**
- **No estará justificada** como **causa de despido objetivo** la falta de **adaptación a esta nueva modalidad**
- Los **derechos y garantías sindicales** no se alteran para su libre ejercicio



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato
los martes y jueves de
19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

rellena el formulario y nos
pondrémos en contacto
contigo, o bien por correo
electrónico a:

sindical@comarcalsur.cnt.es





AFÍLIATE AL SINDICATO

martes y jueves de
19:00h a 21:30h

afiliación online:

Para afiliarte desde casa
descárgate el formulario de
afiliación en:

comarcasur.cnt.es

o escríbenos al correo:
info@comarcasur.cnt.es

el sindicato
que nos defiende



Comarcal Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45

info@comarcalsur.cnt.es

917 970 424

comarcalsur.cnt.es