

### TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Trabajo a distancia es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza 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 y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo (art. 13 Estatuto de los Trabajadores).

Con efectos del 13 de octubre de 2020, el *Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, ha regulado el trabajo a distancia, diferenciando entre **trabajo a distancia** -como una forma de organización del trabajo conforme a la cual se presta en el domicilio del trabajador o lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular ( cuando se preste 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 de trabajo), frente al **teletrabajo**, entendido como el trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Por tanto, no es lo mismo trabajo a distancia que teletrabajo.

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.

Un trabajador a distancia tiene la opción de elegir libremente el lugar desde donde se ejecuta la actividad laboral (su domicilio o cualquier otro lugar) durante todas sus jornadas laborales, de manera no ocasional y sin encontrarse bajo la vigilancia del empresario.

Sin embargo, las personas teletrabajadoras suelen hacerlo desde su domicilio o desde un espacio asignado por el mismo empresario sin que esta decisión sea libre por parte del empleado, de forma ocasional y a través del uso exclusivo o prevalente de softwares, herramientas tecnológicas y de telecomunicación.

El teletrabajo es ocasional. El trabajo a distancia se realiza de manera continua y no ocasional fuera de la sede empresarial.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie, sin que pueda ser impuesto como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia 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 distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones en un plazo no superior a diez días, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dicha copia se enviará a la oficina de empleo (aunque no exista representación legal de los trabajadores).

Sin perjuicio de la regulación establecida al respecto en los Convenios o Acuerdos Colectivos, el acuerdo de trabajo a distancia deberá tener el siguiente contenido mínimo obligatorio:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y 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.
- c) Horario y reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y , donde, en su caso, desarrollará la parte de jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.
- 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 legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

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.

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. Los Convenios o Acuerdos Colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos.

El Sistema de Registro Horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, debiendo incluir el momento y finalización de la jornada.

El deber empresarial de garantizar la desconexión digital 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 disponga la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo en distancia.