

El Gobierno prevé aprobar la próxima semana la regulación del teletrabajo

En lo que respecta a la **Ley del Trabajo a Distancia**, el borrador presentado hace unos días por el Gobierno elevaba del 20% al 30% el porcentaje sobre lo que se considera trabajo a distancia de carácter regular, frente al 20% inicial.

En términos generales, el trabajo a distancia **será voluntario y reversible**, de acuerdo con la regulación que se prevé aprobar y que por ahora no cuenta con el visto bueno de todos los agentes sociales.



Según el texto, la modificación del porcentaje de presencialidad sólo podrá realizarse si concurre voluntariedad tanto por parte de la persona trabajadora afectada 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.

La futura ley distingue entre **trabajo a distancia** (actividad laboral desde el domicilio o el lugar elegido por el trabajador, con carácter regular); **teletrabajo** (trabajo a distancia realizado exclusivamente o de manera prevalente por medios y sistemas informáticos o



telemáticos), y **trabajo presencial** (el que se presta en el centro de trabajo o en el lugar que elija la empresa).

Los empleados que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que los presenciales y no podrán sufrir perjuicio de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y el empleador y requerirá la firma de un acuerdo. Será reversible y no constituirá causa justificativa de despido o de modificación sustancial de las condiciones laborales la negativa del trabajador a desempeñar su actividad a distancia, su falta de adaptación o ineptitud, o el ejercicio de reversibilidad (volver a la modalidad laboral anterior).

Las personas que trabajen a distancia tendrán prioridad para ocupar puestos que se realizan total o parcialmente de manera presencial, por lo que la empresa deberá informar de las vacantes disponibles. Tendrán derecho a la formación en términos equivalentes a los trabajadores presenciales; a la promoción profesional; a la desconexión digital; al derecho a la intimidad y protección de datos; a la seguridad y salud en el trabajo, y a recibir de la empresa los medios adecuados para desarrollar su actividad.

Según el texto, **el desarrollo del trabajo a distancia "deberá ser sufragado o compensado por la empresa"**, sin que pueda suponer costes para el trabajador relacionados con equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad. La negociación colectiva o un acuerdo entre la empresa y sus representantes legales determinará el modo de compensación y abono de los mencionados gastos.

Los trabajadores a distancia podrán flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido y el sistema de registro horario "deberá reflejar fielmente" el tiempo de trabajo realizado, debiendo incluir el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad.

Igualmente, el borrador contempla que cuando el trabajo a distancia sea algo excepcional promovido por una pandemia, la empresa no tendrá que establecer un acuerdo específico con los trabajadores que incluya, entre otras cosas, la compensación de los gastos, entre otros aspectos.

No obstante, con carácter general, será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios colectivos, el inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del

CONSULTING I ASSESSORIA GARVI, S.L. / NIF: B65992968 / C/ Antoni Gaudí, 43

08696, La Pobla de Lillet (Barcelona) / Telèfon: 600206815

E-Mail: sgarcia@assessoriararvi.com / Web: www.assessoriararvi.com



trabajo a distancia, "incluidos los consumibles y los elementos muebles", así como de la vida útil o un periodo máximo para la renovación de estos.

También lo serán la enumeración de gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la 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.

Por otro lado, en el acuerdo de trabajo a distancia también deberá incluirse el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad del trabajador, la distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, el centro de trabajo donde queda adscrito el trabajador, el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona o la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.

Está por ver si las reglas transitorias aplicables a las relaciones de trabajo a distancia se mantienen en los plazos establecidos en el último borrador. En él se contemplaba que esta nueva ley sería de aplicación a las relaciones vigentes que estuvieran reguladas, con anterioridad, por acuerdos o convenios colectivos desde el momento en el que éstos perdieran su vigencia.

En el caso de que dichos acuerdos y convenios no establezcan un plazo de duración, se decía en el texto que la norma será aplicable íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), salvo que las partes acuerden un plazo superior, como máximo de tres años.

Teletrabajo en la administración pública

Respecto al ámbito público, el Gobierno y los sindicatos del área tienen ya prácticamente cerrado el acuerdo, por lo que también es previsible su aprobación en el Consejo de Ministros del próximo martes.

En la negociación, Función Pública ha planteado que el teletrabajo en las administraciones sea voluntario y reversible, y que los empleados que opten por esta modalidad tengan los mismos derechos y deberes en función de las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto, entre otros puntos.