



CIRCULAR LABORAL 25/2020

26 de junio de 2020

ANTEPROYECTO LEY DE TRABAJO A DISTANCIA: ASPECTOS BÁSICOS.

Entendemos de interés general la estructura y aspectos concretos que regulará la tan esperada "**Ley del Trabajo a Distancia**" ("**LTD**"), según el Anteproyecto al que hemos podido acceder. El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, un acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente del presente Anteproyecto.

La LDT, en principio, se estructurará en 4 capítulos, una Disposición Transitoria y cuatro Disposiciones Finales. Vamos a repasarlos brevemente de forma muy práctica y sencilla:

1. **CAPÍTULO I.**- En el Capítulo I se establece el concepto de trabajo a distancia, que se configura en torno a quien desarrolla trabajo a distancia **de modo no ocasional**. La **regularidad** en el uso del trabajo a distancia, y no su intensidad, es el rasgo que caracteriza el ámbito de aplicación de la presente ley. Este sistema es diferente al que hasta el momento se encontraba en el artículo 13 ET y similar al establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, si bien se adopta el criterio de "no ocasionalidad" para calificar no solo el teletrabajo, sino todo el trabajo a distancia.

Se dedica un precepto específico a la **igualdad y la no discriminación**. Así, se reconoce el derecho a la igualdad de trato entre las personas que trabajan a distancia y las que lo hacen presencialmente (como ya lo hacía el art. 13 ET).

También se establece que no deben existir diferencias injustificadas entre las propias personas trabajadoras a distancia, una referencia expresa a la necesidad de que se establezcan las debidas medidas de prevención frente al acoso, o la obligación de que se garantice que las personas que llevan a cabo trabajo a distancia puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación/corresponsabilidad igual que los trabajadores presenciales.

Asimismo, se indica que a las personas que desarrollan trabajo a distancia ocasional les corresponderán los mismos derechos establecidos para las personas que desarrollan trabajo no ocasional.

2. **CAPÍTULO II.-** Regula el **acuerdo de trabajo a distancia (ATD)**, documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia, como las relacionadas con el horario o con el tiempo de conexión/disponibilidad, **los mecanismos de compensación de gastos** o el lugar habitual de prestación de servicios.

Clarifica (o más bien, ratifica) que el derecho a desarrollar trabajo a distancia por medio del ATD tiene una naturaleza totalmente voluntaria y no podrá ser impuesta por ninguna vía, ni siquiera por la del art. 41 ET.

No podrá concertarse trabajo a distancia para el desarrollo de contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, al entender que no pueden alcanzarse sus objetivos formativos y de integración en el ámbito laboral mediante una prestación de servicios no presencial.

Aunque el trabajo a distancia es una fórmula libremente elegida por ambas partes, la LTD establece una **preferencia de acceso al trabajo presencial** del teletrabajador y también un **derecho de reversión al trabajo anterior**, dentro del tiempo que hipotéticamente se hubiera establecido para el periodo de prueba.

También se establecen una serie de prioridades para acceder al trabajo a distancia, a partir de lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, para llevar a cabo su derecho al ejercicio de la lactancia natural, o en caso de violencia de género.

Existe también un derecho de acceso al trabajo a distancia (aunque sin carácter prioritario frente a otros trabajadores), en favor de las personas cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, modificando el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, el Capítulo II configura detalladamente un sistema de modificaciones y reversiones que, ofreciendo garantías en el marco de la organización empresarial, puede servir para que el trabajo a distancia cumpla mejor su finalidad. Son derechos de tránsito que, según la Exposición de Motivos de la norma, no alteran el carácter estrictamente voluntario con el que se configura el trabajo a distancia.

Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley.

3. **CAPÍTULO III.-** Se establecen los derechos de las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándolos en torno a los siguientes apartados: (i) derechos relacionados con la carrera profesional, (ii) derechos de contenido económico, (iii) derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, (iv) derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales, (v) derechos relacionados con el uso de medios digitales y (vi) derechos colectivos.

Centrándonos en los **derechos de contenido económico (compensación de gastos)**, se establece expresamente que la aportación de los medios necesarios para la actividad laboral, conforme a lo establecido en el inventario recogido en el ATD, **es responsabilidad íntegra de la empresa**, y que la persona trabajadora tiene, además, el derecho a ser compensada por cualquier gasto, directo o indirecto, que pudiera ocasionarle el desarrollo del trabajo a distancia.

Es posible que por medio de convenio colectivo se establezcan percepciones específicas dirigidas a estas compensaciones de gastos, que pueden adoptar formas muy diversas, si bien, en cualquier caso, las personas trabajadoras tienen derecho a que se les compense por la totalidad de los gastos en los que incurran, con derecho a reclamar las diferencias.

También tienen una especial relevancia los **derechos relacionados con el tiempo de trabajo y con el horario**. El horario que debe constar en el ATD es un punto de referencia que juega en beneficio de la persona trabajadora, pero que puede ser alterado por esta, dentro de los límites fijados en el propio acuerdo (por ejemplo, en relación con una franja horaria indisponible).

De este modo, **la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio del teletrabajador**, siendo un rasgo en principio consustancial al teletrabajo.

A efectos de garantizar los derechos relacionados con el tiempo de trabajo de la persona trabajadora a distancia, **se establece que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo**.

Se hace expresa referencia a la necesidad de que se aplique una política preventiva que tenga particularmente en cuenta los **riesgos psicosociales**, y también que aplique las medidas necesarias para evitar y prevenir el acoso laboral en cualquier de sus manifestaciones (acoso laboral, sexual, discriminatorio o laboral), teniendo en cuenta las particularidades que se presentan en el teletrabajo.

Se dedica un apartado específico a los derechos relacionados con el uso de medios digitales. Se garantiza expresamente el derecho a la intimidad del teletrabajador y establece que los mecanismos de control que pudieran existir deberán ser idóneos, necesarios y proporcionados, siguiendo la doctrina Constitucional.

Sobre los derechos de carácter colectivo. Consta de un precepto específico en el que se establece el principio de equiparación para el ejercicio de derechos colectivos y, a tal efecto, se establecen y especifican derechos relacionados con la comunicación, por medio de la implantación de mecanismos como el tablón virtual.

4. **CAPÍTULO IV.-** Considera expresamente la posibilidad de **trabajo a distancia ocasional a instancia de la empresa**, como consecuencia de **fuerza mayor empresarial**. También se establece la posibilidad de trabajo a distancia ocasional por **fuerza mayor familiar** en aquellos casos en que, con relación a determinados/as familiares, se requiriera la presencia de la persona trabajadora para su atención y cuidado. Se establece al respecto el límite del 60% de la jornada ordinaria.

Fuera propiamente de los capítulos de este Anteproyecto de Ley cabe destacar:

- La **disposición transitoria única** garantiza que esta ley no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a los que ya "teletrabajaban" antes de la LDT, al tiempo que se establece el **plazo máximo de 1 mes** para la firma del ATD en caso de relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.
- Se establece un **procedimiento judicial especial**, mediante la introducción del **art. 138 bis**, a la LRJS, aplicable a las reclamaciones relacionadas con el acceso y las modificaciones del trabajo a distancia y del trabajo a distancia ocasional.
- Por último, se modifica el **apartado 1 del artículo 7 de la LISOS**, a efectos de especificar la infracción referida al incumplimiento de los requisitos del acuerdo de trabajo a distancia. Por lo tanto, considera Infracción Grave en materia de relaciones laborales, el *"no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legalmente previstos."*

Recordamos que estamos ante un simple Anteproyecto de Ley, que hemos resumido con todas las cautelas del mundo pues le queda un largo recorrido hasta que se publique en el BOE y pueden derivarse de la tramitación parlamentaria relevantes variaciones. No obstante, entendíamos que al ser un tema de “rabiosa actualidad” era necesario desarrollar estas primeras notas para conocimiento general.

Se acompaña texto íntegro del Anteproyecto:

https://www.ortega-condomines.com/wp-content/uploads/2020/06/LEY_11_20200626_TextoProyecto_gabinete_empleo.pdf

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto

Email: ortegap@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com