



GUÍA SINDICAL SOBRE TELETRABAJO

**Análisis de los RD-Ley 28/2020 de
trabajo a distancia y RD-Ley 29/2020 de
medidas urgentes en materia de
teletrabajo en las AAPP**





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	Página 5
ANÁLISIS REAL DECRETO-LEY DE 22 DE SEPTIEMBRE DE 2020 DE TRABAJO A DISTANCIA	Página 9
Aplicación y excepciones del RD-Ley 28/2020	Página 11
Definición de trabajo a distancia	Página 12
Igualdad de trato y de oportunidades	Página 13
Acuerdo individual	Página 14
Negociación colectiva y teletrabajo	Página 16
Garantía de los derechos colectivos	Página 17
Derechos individuales en el trabajo a distancia	Página 18
Facultades de la empresa	Página 20
Otras modificaciones normativas del RD-Ley	Página 21
PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL EN EL RD-LEY 28/2020	Página 23
Menores y teletrabajo	Página 25
Protocolos de acoso	Página 26
Evaluación de Riesgos Laborales	Página 27
NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Página 29
Definición de trabajo a distancia en las AAPP	Página 31
Voluntariedad y derechos	Página 32
Teletrabajo como derecho básico	Página 33
Normativa personal sanitario	Página 34



Introducción



El 23 de septiembre se publicó en el BOE, con carácter de urgencia, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que entra en vigor el 13 de octubre. Se trata de una norma muy esperada debido a la falta de regulación específica en nuestro país que conllevado desequilibrios, problemas y abusos en estos momentos en los que la crisis del coronavirus convertido el teletrabajo en la práctica generalizada para mantener la actividad productiva y proteger la salud de los trabajadores y que ha hecho que, con tanta expectativa haya provocado una decepción tanto por las formas como por el fondo.

Este RD-Ley es, de nuevo, una muestra más del fracaso de un Diálogo Social obsoleto que se está utilizando para regular situaciones de actualidad y futuro, dejando a las claras su ineficacia. Tras varias reuniones, desde el Ministerio se tuvo que poner sobre la mesa el cambio de Proyecto de Ley a Real Decreto Ley para forzar que se cerrase de vísperas al Consejo de Ministros y a última hora el tan aclamado Acuerdo sobre Trabajo a Distancia, que no es más que papel mojado que ha servido por un lado para que se pudiera presentar un Real Decreto Ley avalado por un consenso inexistente que no coincidiera con que la aprobación y, por otro, evitar el bochorno de los negociadores de que se publique sin su apoyo.

Desde USO hemos tenido que presentar nuestra propuestas y enmiendas por la vía de la audiencia pública, como un si de un ciudadano particular se tratase en lugar de como le correspondería al tercer sindicato de este país si existiera una democracia sindical real.

Pero realmente la decepción más importante se produce por un tema de fondo que es fundamental, el RD-Ley no se aplicará al teletrabajo que se ha establecido como consecuencia de las medidas de prevención y contención de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, ni al que se ha implantado en aplicación del artículo 5 del RD-Ley 8/2020. Si no se va a aplicar para poner orden en la emergencia que estamos sufriendo en este momento ¿por qué la urgencia? ¿A qué son debidas esas prisas? ¿No hubiera sido más eficaz elaborar una norma más completa aunque aprobara más tarde?



Excepciones RD-Ley 28-2020 sobre teletrabajo

Este RD-Ley no será de aplicación en:

- Trabajo a distancia que en un periodo de 3 meses no sea superior al 30% de la jornada (porcentaje que puede ser modificado por acuerdo o convenio colectivo).
- Trabajo a distancia implantado excepcionalmente por el RD-Ley 8/2020.
- Relaciones de trabajo vigentes que estén reguladas en convenios o acuerdos colectivos vigentes a fecha 23 de septiembre de 2020.



Los empleados y empleadas públicas quedan fuera del ámbito de aplicación de este RD-Ley.

Tal cual recoge la Disposición Transitoria Tercera, todo el teletrabajo que se ha generado desde marzo, sigue regulado por la insuficiente normativa ordinaria, solo refleja que las empresas: “estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario”. Es importante recordar, tal y como publicamos desde USO, que la práctica habitual del teletrabajo se ha multiplicado por 7 durante el confinamiento: desde un



4,8% de los trabajadores en 2019 a un 34% en estado de alarma, es decir, nos quedábamos como estábamos, con una regulación obsoleta en medio de una emergencia inédita en los últimos 100 años.

Otro de los puntos que hacen que esta norma sea papel mojado es dejarlo todo en la negociación individual en la empresa, desde la dilatada experiencia que tenemos en los centros de trabajo podemos afirmar que, sin una regulación de mínimos, esto no cambia nada, dejando a los trabajadores y trabajadoras más expuestos y vulnerables. Finalmente, lo que se ha conseguido es una foto y un impacto propagandístico, no una regulación eficaz para una forma de trabajo que, incluso tras la pandemia, seguirá instalado en nuestro mercado laboral.



Análisis del RD-Ley 28/2020 de teletrabajo





APLICACIÓN Y EXCEPCIONES DEL RD-Ley 28/2020

El presente real decreto-ley se compone de 22 artículos, 7 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias y 14 disposiciones finales. Aunque se denomina “Trabajo a Distancia” y su articulado se centra en esta materia, aprovecha para regular otras cuestiones ajenas a la cuestión principal, a lo largo de las disposiciones adicionales, transitorias y finales. En cuanto, a la regulación del teletrabajo se trata de desarrollar lo que ya teníamos y plasmarlo en una normativa más amplia que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

¿A quien se va a aplicar este RD-Ley?

En primer lugar, establece a quién va a resultar aplicable la presente ley, haciendo referencia a los trabajadores por cuenta ajena contemplados en el artículo 1.1 del E.T. Pero lo más relevante es a quienes no va a afectar esta nueva regulación quedando sujetos a la normativa previa a este Real Decreto-Ley:

1. Realiza una exclusión completa al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, indicando que se regirá por su normativa específica, y mientras se regula su norma específica le será de aplicación el antiguo artículo 13 de E.T. según indica la Disposición Transitoria 2ª.
2. No todo el trabajo a distancia o teletrabajo se va considerar objeto de aplicación de esta norma, únicamente si tiene el carácter de regular; definiendo por “trabajo a distancia regular”, el trabajo a distancia que se realiza, en un periodo de 3 meses, un mínimo de 30% de la jornada (o porcentaje equivalente en función del contrato de trabajo). Este porcentaje podrá ser modificado por convenio o acuerdo colectivo según la Disposición Adicional 1ª.
3. Tampoco le va a resultar aplicable al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 RDL 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitarias derivadas del COVID-19 mientras se mantenga la situación sanitaria actual. Aunque en este último caso las empresas sí que deberán dotar de medios técnicos el desarrollo del trabajo a distancia y remite a la negociación colectiva para establecer la compensación de los posibles gastos derivados del teletrabajo, según la Disposición Transitoria 3ª.
4. No se aplicará inmediatamente a las relaciones de trabajo vigentes que estén reguladas en convenios o acuerdos colectivos vigentes a fecha 23 de septiembre de 2020, fecha de publicación del real decreto-ley 28/2020, tal y como establece la Disposición Transitoria 1ª, con dos posibilidades:
 - a. En el caso de el acuerdo o convenio tenga plazo de vigencia, se aplicará el RD-Ley en el momento en que estos decaigan.
 - b. Si no tienen plazo de duración, se aplicarán el real decreto-ley al año de la publicación en BOE del dicho convenio o acuerdo, o máximo a los 3 años desde su publicación en el BOE, en el caso de que las partes firmantes acuerdan un plazo superior.

En resumen, plantea un supuesto de exclusión completa, personal laboral de AAPP, uno de exclusión con regulación temporal, todo el teletrabajo surgido como consecuencia del Covid-19 y, por último, un supuesto de exclusión temporal que es el relativo a los acuerdos o convenios vigentes.



DEFINICIÓN DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

¿Qué es trabajo a distancia o teletrabajo según el RD-Ley 28/2020?

El artículo 2 lo define como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, y ofrece por primera vez un concepto de teletrabajo como categoría del trabajo a distancia que se diferencia por el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Se limita el trabajo a distancia en el caso de menores, y en determinados contratos usados en este colectivo (en prácticas, formación, aprendizaje) exigiendo un porcentaje mínimo de trabajo presencial: 50%. Aunque la Disposición Adicional 1ª permite a los Convenios y Acuerdos Colectivos modificar dicho porcentaje presencial en los contratos formativos, en el caso de que no se celebren con menores.



IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL TELETRABAJO

Se establece en el Artículo 4 la Igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación, incidiendo en la retribución, estabilidad de empleo, tiempo de trabajo, formación. Esta regulación es continuista de la existente.

Es importante destacar que nivel de retribución el énfasis que realiza no solo en la retribución total del grupo profesional, nivel, puesto y funciones, si no que expresamente hace mención a los complementos para presenciales (condiciones personales, resultados de empresa y características de puesto) que es donde estamos viendo que se vienen realizando las discriminaciones por género.



Derechos e igualdad de trato

- Se establece la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación.
- Mismos derechos en retribución, estabilidad de empleo, tiempo de trabajo, formación...
- Igualdad retributiva entre trabajadores que prestan el trabajo de forma presencial y teletrabajan (incluidos los complementos para presenciales).
 - La empresa tiene el deber de evitar discriminación y acoso por razón de sexo, así como la igualdad en derechos de conciliación y corresponsabilidad.



Sorprende el punto 2 del artículo 4, puesto que contempla un supuesto concreto que no se veía en anteriores regulaciones, y que surge de las problemáticas que se han producido con la práctica del teletrabajo, como son las dificultades técnicas, y señala que no serán imputable al trabajador, de forma que no implicarán una modificación o perjuicio en materia de tiempo de trabajo o retribución.

Evidentemente, se han de tener en cuenta en los planes de igualdad, especificando la necesidad de un diagnóstico y evaluación de medidas. Así mismo, recuerda el deber de la empresa de evitar discriminación y acoso por razón de sexo, así como la igualdad en derechos de conciliación y corresponsabilidad, especial mención al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.



ACUERDO INDIVIDUAL

¿Cómo se regula el Acuerdo del trabajo a distancia?

Sigue regulándose el trabajo a distancia como voluntario, tanto para el trabajador como para la empresa, y se podrá acordar tanto al inicio como durante la relación contractual, con lo que en este aspecto el RD-Ley no es novedoso. Por lo que al ser voluntario se requiere un acuerdo por ambas partes tanto para establecer como se va a desarrollar el trabajo a distancia e iniciar esta modalidad como para volver a al trabajo presencial.

Lo que si que regula y establece el RD-Ley 28/2020 es que, siguiendo la doctrina de las sentencias del Tribunal Supremo, establece que el trabajo a distancia no se podrá imponer vía Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo del artículo 41 ET y recoge la doctrina de los tribunales y legisla sobre la nulidad como causa de despido o modificación de la relación laboral la negativa a teletrabajar.

Requisitos formales del acuerdo individual del trabajo a distancia

Los requisitos formales y al contenido mínimo del acuerdo recogidos en los artículos 6 y 7 podrán ser ampliables por Convenio o Acuerdo Colectivo.

- El acuerdo deberá formalizarse por escrito con previamente a su aplicación. Puede estar incorporado al contrato de trabajo o hacerse una vez iniciada la relación contractual, pero el acuerdo debe formalizarse siempre antes de iniciar el trabajo a distancia.
-
- La empresa debe facilitar copia del acuerdo tanto a la representación legal de los trabajadores como a la oficina de empleo, en menos de 10 días. Así como la cualquier modificación posterior que se realice sobre el mismo. Este punto es fundamental para evitar abusos, desde la RLT hay que exigir dichas copias y en caso de negársenos, seguir las vías legales oportunas para que se nos entregue dicha información. En los acuerdos y convenios es aconsejable definir muy bien el punto de la entrega de documentación para que no se produzcan los problemas habituales de recepción de la información solo por parte de quienes ostenten la presidencia o secretaría del comité, así mismo hay que especificar la entrega de estos acuerdos a la Sección Sindical. En la copia se excluirán los datos que pudieran afectar a la intimidad del personal.

Y también destacar que otorga PRIORIDAD, para ocupar vacantes de puestos presencial, a los trabajadores que realicen trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada. La empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Modificación del acuerdo

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser también 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.



Contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual de trabajo a distancia

El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, debe ser el siguiente:

- Inventario de medios, equipos y herramientas, tanto consumibles como elementos muebles, y vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.
- Horario de trabajo y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.



Registro del acuerdo de teletrabajo

- El acuerdo de teletrabajo debe registrarse en menos de 10 días.
- Se deberá facilitar copia del acuerdo a la RLT y a la Oficina de Empleo para su registro.
- Las modificaciones posteriores que se hagan, se deberán registrar siguiendo el mismo procedimiento que en los apartados anteriores.
- Cabe destacar que este RD-Ley otorga prioridad, para ocupar vacantes de puestos presencial, a las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada.





NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJO A DISTANCIA

¿Qué contenidos del trabajo a distancia se pueden establecer a través de la negociación colectiva?

- Se puede establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.
- Se pueden negociar y cerrar las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral.
- Se puede regular la duración máxima del trabajo a distancia, una jornada mínima presencial.
- De cara a definir que se considera trabajo a distancia regular, se puede establecer porcentajes o periodos de referencia inferiores a los fijados en el RD-Ley.
- Se puede establecer los mecanismos para llevar a cabo la reversibilidad al trabajo presencial en los locales de la empresa o centro de trabajo.
- Desde la negociación colectiva se pueden regular las prioridades y preferencias como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, etc.
- Se puede desarrollar y definir el derecho a la desconexión digital
- Se pueden añadir contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular teniendo en cuenta las situaciones y características concretas de cada sector.



GARANTÍA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA

- Las personas trabajadoras a distancia tienen los mismos derechos colectivos que las personas que desarrollan su trabajo presencialmente.
- La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.
- Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.
- Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.



DERECHOS INDIVIDUALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA

En el Capítulo III, en los artículos 9 a 19, se realiza un repaso a los derechos de los trabajadores, recordando que también es aplicable en esta modalidad de trabajo. Estos derechos suponen un recordatorio de lo que ya recogen otras normas, y es evidente que se deben aplicar a todos los trabajadores independientemente del lugar de trabajo:

Derecho a la Formación:

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Derecho a la promoción profesional:

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia

Derecho a la dotación de medios, equipos y herramientas:

Se regula el 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. Y se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Derecho al abono y compensación de gastos:

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.

En los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Derecho a horario flexible:

La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Derecho registro horario (inicio y fin de jornada)

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral.

Aplicación normativa preventiva (ver capítulo específico en esta guía)



Derecho a la intimidad y protección de datos

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

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 a distancia.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

Derecho a la Desconexión digital

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

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

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.



FACULTADES DE LA EMPRESA EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Están reguladas en el capítulo IV y se regulan en los artículos del 20 AL 22, donde hace referencia al deber por parte de los trabajadores de cumplir con las instrucciones de empresario en cuanto a protección de datos, seguridad de la información, conservación de equipos y material. Debiendo la empresa informar de estas instrucciones a la representación de los trabajadores.

Se traslada a esta norma la facultad empresarial de control del cumplimiento las obligaciones y deberes de las personas trabajadoras. En realidad, tanto el Capítulo III como IV, supone un resumen de derechos y obligaciones ya existentes en la normativa laboral, especificando características propias del trabajo a distancia, pero no cabe duda que resultaban aplicables aunque no se especificara en esta norma.



OTRAS MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 28/2020

Finalmente destacar que el real decreto 28/2020, aprovecha la ocasión para regular otras cuestiones, a nivel laboral destacar:

- Disposición Adicional 3ª, que prorroga el PLAN MECUIDA del artículo 6 del RDL 8/2020 hasta el 31 de enero de 2021. Que entra en vigor el 23 de septiembre.
- Disposición Adicional 4ª, sobre consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

Por otra parte, el presente real decreto ley 28/2020, modifica las siguientes normas laborales:

- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se modifica el art.7.1, sobre el incumplimiento en la formalización por escrito del acuerdo del trabajo a distancia, calificándolo como infracción grave.
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se modifica el artículo el título de la sección 4, cap. V, del Título II del Libro 2º, y se añade el artículo 138bis, estableciendo un procedimiento sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Con un plazo de 20 días hábiles de caducidad.
- Estatuto de los Trabajadores se modifica:
 - Artículo 13, remitiendo al presente real decreto 28/2020.
 - Artículo 23.1 sobre el permiso para asistir a exámenes.
 - Artículo 37.8 sobre sobre las personas víctimas de violencia de género o terrorismo

Por último, destacar la DF10ª sobre modificación del artículo 5 Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo (RCL 2020, 337), por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, sobre la Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.



PRL y salud laboral en el RD-Ley 28/2020



En la Exposición de Motivos se establece como objetivo el proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, para equilibrar los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

MENORES Y TELETRABAJO

La norma establece ciertas limitaciones en relación con supuestos concretos, como los menores y los contratos formativos. En el primer caso, la vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización, fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo aconsejan que en dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente, artículos 6.2 del Estatuto de los Trabajadores y 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia.



PROTOCOLOS Y MEDIDAS ANTI ACOSO

Entrando en el articulado, el art 4.4 expone que las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, lo que conllevará que se deban actualizar o realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales y elaborar los protocolos anti acoso en las empresas que carezcan de los mismos. Se debe tener en cuenta que el protocolo no se concibe como una medida de prevención del acoso, ya que ésta solo puede ser anterior al mismo, sino como una forma de intervención temprana de la empresa ante posibles manifestaciones de conductas de acoso u hostigamiento.

La obligación legal de establecer estos protocolos en el ámbito de las relaciones laborales sólo se encuentra, actualmente, en el art. 48.1 LO 3/2007 y afecta exclusivamente a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. Este precepto dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Si bien no se indica cuál debe ser el contenido mínimo de estos procedimientos. Su mandato tiene un carácter general y abarca por igual a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño y condición en el marco de las relaciones laborales.

Los convenios colectivos deberán continuar proporcionando soluciones a las lagunas legales existentes en torno al concepto de acoso, clases o procedimiento para su identificación, prevención y erradicación, aunque sigan planteándose problemas, fundamentalmente por la necesidad de diferenciarla de figuras afines, como pueda ser las situaciones de conflicto, así como de las medidas preventivas concretas que doten de contenido específico a la deuda de seguridad del empresario para con su plantilla.



EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y TELETRABAJO

En cuanto a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, el art. 16, obliga a tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La preceptiva evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse conforme a métodos, cuestionarios, ya contrastados científicamente que no pueden ser alterados con menos o nuevos ítems, Sentencia Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2016. Algunos de los cuestionarios no tienen en cuenta la doble presencia, el apoyo social, el tecnoestrés o la adicción al trabajo por lo que se reduce la posibilidad de elección del método, así como discusión entre la representación legal de los trabajadores para elegir el más adecuado respecto de la idiosincrasia de la plantilla de la empresa. Se deberá esperar a la elaboración de nuevos métodos que generen confianza respecto de sus resultados.

A nuestro parecer la evaluación de riesgos generales y específicos se deberá realizar en momento previo a la iniciación de la prestación, cuestión que no han regulado. De igual forma, el legislador ha dejado pasar una oportunidad para establecer qué normativa preventiva se debe cumplir para considerar el domicilio particular, apto para la prestación laboral. Nos surgen dudas sobre la aplicación de los Anexos del RD 486/97 sobre lugares de trabajo sobre temperatura, ventilación o iluminación, aunque solo sea en la zona habilitada para la prestación de servicios, en la que no aclaran si debe ser una habitación concreta independiente o puede realizarse en cualquier estancia del domicilio. Si no se cumple lo estipulado en los Anexos ¿se podrá cancelar el acuerdo? La Comunidad Autónoma de La Rioja publica el Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos, su art.9.h. expone entre las causas de denegación, la de no adoptar el empleado público las medidas preventivas y correctoras recomendadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En la Exposición de Motivos dejan entrever que es de aplicación el RD 488/97 de pantallas de visualización de datos donde ya se establecen pausas obligatorias para mitigar la fatiga física y mental derivadas del uso de las mismas.

En cuanto a la visita para obtener la información que genere la evaluación, a nuestro parecer, siempre debe ser realizada por una persona con formación preventiva suficiente para utilizar un luxómetro o sonómetro calibrados, por lo que siempre será “exigible la presencia de persona que tuviera competencias en materia preventiva”. Deberían haber articulado que las personas que pretendan teletrabajar accedieran a permitir el acceso al lugar del trabajo tomando como base el art. 29.2.6 LPRL, sin vulnerar ningún derecho fundamental sólo cediéndolo para la ocasión, incluyéndolo en el contenido del acuerdo. El Decreto 45/2013 también establece como causa de denegación negarse a permitir que su personal efectúe sus funciones de comprobación del cumplimiento de dichas medidas. Con la redacción del artículo se está promoviendo realizar evaluaciones genéricas e, incluso, el falseamiento de las condiciones de las viviendas en los cuestionarios para acceder al teletrabajo.

Por otro lado, aunque esté implícito, se debería haber articulado la actualización de la información y



formación ante los nuevos riesgos psicosociales para dotar de herramientas a las personas trabajadoras sobre esta forma de organización laboral. De igual forma, se debe garantizar la adecuada vigilancia de la salud, conformando un nuevo protocolo sanitario ante los riesgos psicosociales



Novedades regulación del teletrabajo en las AAPP



El Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el capítulo V del título III, relativo a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

DEFINICIÓN TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En primer lugar, realiza una definición del teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La finalidad es contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento; así como servir para la mejor consecución de los objetivos de la administración en su servicio a los intereses generales.

Por tanto, su utilización deberá venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos y, en todo caso, habrá de asegurarse el cumplimiento de las necesidades del servicio.



VOLUNTARIEDAD Y DERECHOS DEL TRABAJO A DISTANCIA DE PERSONAS FUNCIONARIAS Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

La prestación del servicio, a través de esta modalidad de trabajo, habrá de ser voluntaria y reversible (salvo excepciones justificadas), estar expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para su acceso y será compatible con la modalidad presencial, que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

El personal de las Administraciones Públicas y funcionarios que presten servicios mediante teletrabajo tendrán los mismos deberes y derechos que el resto de empleados públicos, salvo los inherentes a la actividad presencial. La Administración deberá proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad.

Asimismo, dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y funcionarios se registrarán, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo. En todo caso, el desempeño concreto de la actividad por teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada Administración, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito.

Las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este Real decreto-ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo (al día siguiente de su publicación en el BOE).



TELETRABAJO COMO DERECHO BÁSICO DE PERSONAS FUNCIONARIAS Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

En definitiva, se regula el teletrabajo como un derecho básico para funcionarios y personal laboral de las Administraciones públicas, con ventajas tanto para estos como para la Administración y la sociedad en general. Entre estos beneficios, se destaca la reducción del tiempo en desplazamientos; la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar.

El teletrabajo en las Administraciones públicas respetará los principios de transparencia; igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad. Por tanto, mantienen el derecho a la intimidad o la desconexión digital, por ejemplo, prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.

Además, el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.



NORMAS CONCRETAS SOBRE EL PERSONAL SANITARIO

Por otro lado, este RD-L establece unas normas concretas sobre personal sanitario, contemplando la posibilidad de contratación sin necesidad de título especialista reconocido en España en dos supuestos; el acceso a pruebas selectivas (con utilización de medios electrónicos) y determinadas medidas en materia de ordenación de profesiones sanitarias, con el fin de conseguir el refuerzo sanitario y dependiendo de las necesidades derivadas de la evolución de la crisis sanitaria.



Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral

Plaza de Santa Bárbara, N^º5, 6^º
28004 · Madrid

 www.uso.es

 uso@uso.es

 [@AccionSindUSO](https://twitter.com/AccionSindUSO)

 [Acción Sindical USO](https://www.facebook.com/AccionSindicalUSO)