

---

# LAS CLAVES DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA (ARTICULOS, PROPIOS)

05, octubre



¿Trabajas o teletrabajas? ¿Disminuyes tus riesgos o los incrementas?. Parece que fue hace una eternidad, pero hace menos de un año, tan solo el 8% de los más de 19 millones de ocupados que registraba España realizaban teletrabajo, ya fuese de forma ocasional o de manera habitual, según los últimos datos aportados por el [Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#). Sin embargo, debido a la pandemia provocada por el virus Covid-19 y a la declaración del [estado de alarma](#) y del confinamiento de la población, esta realidad cambió de la noche a la mañana. El pasado marzo **tanto empresas como trabajadores se vieron obligados a adaptarse** a desempeñar sus labores y procesos en remoto, lo que unas semanas antes hubiera parecido imposible se consiguió casi en un abrir y cerrar de ojos.

Con la [nueva normalidad](#), un gran número de empresas optaron por la reincorporación de su personal mediante **una vuelta por fases** en las que los empleados alternan días de trabajo presencial con periodos de trabajo desde sus hogares, pero implementar el teletrabajo parcial en el largo plazo también requiere la transformación de la manera en la que este se ha llevado a cabo en los últimos meses.

El trabajo a distancia, aparte de sus aspectos positivos, también ha visibilizado problemas que antes pasaban más desapercibidos, como la falta de desconexión o la dificultad de conciliación. Por estos motivos, después de lograr el valioso aval de la patronal y los sindicatos mayoritarios, el Consejo de Ministros aprobó **la primera normativa sobre el teletrabajo en España**.

Cabe recordar que hasta la modificación del [Estatuto de los Trabajadores](#) la implantación en las empresas del teletrabajo solo tenía como guía el [Acuerdo Marco de Teletrabajo de 2002](#). Tras esta reforma, el artículo 13 de

---

dicho estatuto definió la figura del teletrabajo como “*Aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice 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*” y también estableció que “*Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa*”.

Pero la nueva normativa recogida en el [Real Decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre](#), que regula el teletrabajo tras instalarse en España como consecuencia de las restricciones y medidas de prevención para hacer frente a la expansión de la pandemia del [coronavirus](#), tiene además el claro objetivo de **buscar un equilibrio** de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, así como de trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad.

*¿Cuáles son los aspectos más importantes de esta nueva regulación del trabajo a distancia?*

El Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia define al teletrabajo como “*una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos*”. Además, esta nueva regulación otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa, y por ello desarrolla, como ejes de la misma, **tres aspectos mínimos** que ya aparecen recogidos en el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#): directivas sobre condiciones mínimas de seguridad y salud, sobre tiempo de trabajo y previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo.

En esta ley se resaltan varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las **peculiaridades del teletrabajo**. En particular se hace especial hincapié en su **carácter voluntario**; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su **derecho a la formación** y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de **la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora**, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

*¿Qué derechos y obligaciones establece para los trabajadores y las empresas?*

Esta normativa, que **entra en vigor el 13 de octubre**, abrirá un plazo de tres meses para que la empresa y el personal acuerden las condiciones por escrito, siempre teniendo en cuenta que:

- El trabajo, para ser considerado a distancia **deberá cubrir un mínimo del 30% de la jornada laboral** o “*el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”.

- 
- El teletrabajo **tendrá carácter voluntario por ambas partes** y si se produce una negativa de la persona trabajadora, esta no puede ser una causa de despido objetivo, ni de una "*modificación sustancial de las condiciones*". Además, la decisión de trabajar a distancia es reversible, por lo que se puede volver a la modalidad presencial.
  - El acuerdo entre empresa y trabajador **deberá formalizarse por escrito** y contener toda la información requerida sobre los medios, los gastos, el horario y la forma de cuantificar su compensación, por ejemplo, con las facturas de la luz o Internet.
  - La empresa tendrá que dotar a la persona trabajadora de "**los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad**" y, además, deberá garantizar "*la atención precisa en el caso de dificultades técnicas*". De hecho, el teletrabajo "*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*".
  - La empresa debe garantizar y respetar los **derechos del trabajador de desconexión y derecho a la intimidad**, prestando especial atención a los **deberes de confidencialidad y protección de datos**.

#### *La ciberseguridad, asignatura pendiente.*

Durante los últimos meses marcados por la pandemia del coronavirus los ataques contra empresas (Mapfre, Adeslas) a través de sus herramientas de teletrabajo han crecido exponencialmente, convirtiéndose en algo casi habitual. Así queda reflejado en el [Informe Ciberamenazas y Tendencias. Edición 2020](#), elaborado por el [Centro Criptológico Nacional](#). En este estudio también se advierte que **las empresas y los trabajadores no son conscientes de los peligros** que implica el aumento de la superficie de exposición en la red que trae consigo el auge del trabajo a distancia. Al usar nuestros propios equipos informáticos para teletrabajar, **multiplicamos los riesgos potenciales de seguridad**, y del mismo modo un alto número de dispositivos conectados con la red empresarial facilita la posibilidad de intromisión de equipos no autorizados.

Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión y se enfrentan al riesgo y a la posible sanción administrativa.

#### *¿Quieres contratar un buen seguro de ciberriesgo?*

Si eres una empresa con empleados en remoto o un teletrabajador y deseas protegerte con un buen [seguro de ciberriesgo](#) que se encargue de la ciberprotección de tu negocio o vivienda, no dudes en ponerte en [contacto](#) con

---

[nosotros](#), somos una opción profesional cualificada.

¿Quieres saber por qué?. Reunimos conocimiento, experiencia y aportamos un gran panel de socios, lo cual significa que cuentas con **expertos en el análisis y comparativa de seguros**, estudiaremos tus necesidades para ofrecerte un programa completo de ciberriesgo a tu medida, con todas las garantías profesionales y claridad en los contratos. Recibirás, además, **un amplio servicio postventa realizado por un equipo de profesionales** que resolverán tus dudas y te brindarán ayuda en caso de que sufras un ciberataque.

En la [Correduría de Seguros José Silva](#) contamos con muy buenos socios, ya que nuestra actividad está integrada en el marco colectivo de la Asociación Profesional Cojebro, el Colegio Profesional de Mediadores de Seguros de Madrid, diversos organismos sectoriales y acuerdos con las mejores entidades aseguradoras como Zúrich, Mapfre, Generali, Reale, Caser, Liberty, Berkley, Hiscox, Mutua de Propietarios, Ocaso, Santalucía, Allianz, Axa, Arag, Das...

*Cuéntanos tu experiencia de trabajo a distancia.*

Comparte con nosotros tu caso, nos interesa. Déjanos a continuación un comentario o escríbenos a nuestra dirección de correo [josilva@josilva.com](mailto:josilva@josilva.com). También puedes contactarnos través de [nuestra página web](#) o llamándonos al teléfono **915353009**. Estaremos encantados de poder ayudarte a prevenir cualquier ciberriesgo.

## Comentarios