

Circular 28.2020 Octubre

Nuevas normas sobre trabajo a distancia e Igualdad retributiva

Durante la segunda quincena de septiembre y la primera de octubre, además de las medidas de apoyo a los trabajadores autónomos y las dirigidas a admitir la prórroga de los ERTes, que fueron objeto de anteriores circulares, el Gobierno ha aprobado una serie de normas que tendrán futura incidencia sobre las relaciones laborales. En concreto:

1.- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

2.- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.- TRABAJO A DISTANCIA:

La llamada “ley del trabajo a distancia” entró en vigor el pasado 13 de octubre. Con ella, se pretende dar un papel preponderante a la negociación colectiva y a los acuerdos empresa-trabajadores, por lo que, en muchos aspectos, es una ley abierta.

Va dirigida a regular el **trabajo a distancia**, entendiendo por tal el que se desarrolla de esa manera con carácter regular y no el ocasional, considerando, de este modo, por trabajo a distancia aquel realizado en el domicilio del trabajador o en el lugar por él elegido durante, al menos, el 30% de la jornada en un período de 3 meses de referencia. Igualmente, se distingue del **teletrabajo**, al definir este último como aquel trabajo que se desarrolla a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Se establece su carácter voluntario tanto para empresa como para trabajador, requiriendo la firma de un acuerdo entre ambas partes. No obstante, dicho acuerdo no tendrá el carácter de irreversible para ninguna de las partes.

Hemos de advertir que la presente Ley da un papel relevante a la negociación colectiva, de forma que, en un futuro, podremos encontrarnos con Convenios colectivos que obliguen a la empresa a utilizar esta forma de trabajo, y que regulen los términos del mismo, pudiendo llegar a dejar incluso poco contenido a los pactos individuales empresa-trabajador.

Dicho acuerdo debe contar al menos con el siguiente contenido: inventario de los medios, equipos y herramientas, así como su vida útil o período máximo para su renovación; enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono; horario de trabajo y reglas de disponibilidad; porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia; centro de trabajo de la empresa donde queda adscrito el trabajador; lugar de trabajo a distancia elegido por

éste; duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad; medios de control empresarial de la actividad; procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; instrucciones dictadas por la Empresa para la protección de datos; instrucciones sobre seguridad de la información específicamente aplicables al trabajo a distancia; y, la duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

Tanto la no formalización de dicho acuerdo, como su formalización defectuosa, por no incluir los requisitos necesarios, se considerará infracción grave por parte de la Inspección de Trabajo.

Por su parte, se establecen los siguientes derechos de los trabajadores a distancia:

- Derechos relacionados con la carrera profesional: Participación efectiva en las acciones formativas, y respeto a los derechos de promoción profesional.
- Derechos de contenido económico: Debe ser sufragado o compensado por la empresa, no pudiendo suponer para el trabajador gasto alguno los relacionados con los equipos, medios y herramientas vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Así, si la empresa compensa económicamente al trabajador, dicha compensación tributará y cotizará. Si, por el contrario, al empresa pone los medios, se considerará una retribución es especie, que igualmente cotizará y tributará, salvo que se demuestre la utilización exclusiva para el trabajo.
- Derechos vinculados con el tiempo de trabajo: Contiene una presunción favorable a la flexibilidad horaria, rasgo consustancial al teletrabajo, pero se dispone la obligación de registro horario, que refleje fielmente el inicio y fin de la jornada.
- Derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales: debe realizarse una evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva en la zona que se destine a la prestación de servicios.
- Derechos relacionados con el uso de medios digitales: Se establece el derecho a la intimidad del trabajador. Igualmente se reconoce el derecho a la “desconexión digital” fuera del horario de trabajo, para lo que la empresa deberá elaborar una política interna estableciendo los medios adecuados para garantizar el derecho a la desconexión y los tiempos de descanso.
- Derechos colectivos: Se instituye el principio de equiparación para el ejercicio de los derechos colectivos y se especifican derechos relacionados con la comunicación, como el “tablón virtual”.
- Derecho de elección de los trabajadores considerados víctimas de violencia de género o del terrorismo a realizar su trabajo, de forma total o parcial, a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que estas modalidades sean compatibles con el puesto y funciones desarrolladas; así como derecho preferente de acceso al trabajo a distancia para aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de una titulación académica o profesional.

Por otro lado, se disponen las facultades empresariales de organización, dirección y control de dicho trabajo a distancia. Así, los trabajadores deberán cumplir con las instrucciones dadas por la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información y cumplir con las condiciones de uso y conservación de los equipos informáticos, dentro de los términos pactados.

Igualmente, podrá la empresa adoptar las medidas de vigilancia y control que considere oportunas, incluida la utilización de medios telemáticos, siempre que se respete la intimidad y dignidad del trabajador.

Se crea un procedimiento judicial específico por el cual se seguirán las reclamaciones relacionadas con el trabajo a distancia (acceso, reversión y modificaciones).

En cuanto a la **aplicación de esta norma a las relaciones de trabajo a distancia que ya se venían realizando**, la misma dispone una serie de normas de Derecho transitorio. Así:

En principio, dichas relaciones seguirán regulándose por el acuerdo suscrito en su día. Sin embargo, cuando dicho acuerdo deje de estar vigente o, como máximo el 24 de septiembre de 2021, salvo que las partes hayan dispuesto un plazo mayor (que no podrá superar los 3 años), resultará de aplicación la nueva Ley de trabajo a distancia.

No obstante, cuando dicho trabajo a distancia se haya implementado excepcionalmente durante la pandemia, en atención a la norma que establecía el carácter preferente del mismo como medida de contención sanitaria, y mientras las circunstancias epidemiológicas se mantengan, le resultará de aplicación la normativa laboral ordinaria, y no la nueva ley de trabajo a distancia, aunque las empresas deberán dotar de los medios necesarios y asumir su mantenimiento, o bien establecer una compensación alternativa.

En todo caso, se consideran adquiridos los derechos que tuviesen los trabajadores que viniesen trabajando a distancia antes de esta norma, no pudiendo utilizarse la misma para mermar derechos anteriormente reconocidos.

PLAN “MECUIDA”

Por último, cabe señalar que, aunque no tenga relación con el trabajo a distancia, el Gobierno aprovecha el Real Decreto-ley para incluir en el mismo la **prorroga hasta el 31 de enero de 2021 el “Plan McCuida”**, el cual surgió como medida para conciliar la vida laboral y familiar durante la pandemia COVID-19. Consiste en la posibilidad de los trabajadores de pedir una reducción o adecuación de la jornada.

2.- IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Obligación de contar con un Registro:

El aspecto más a tener en cuenta para las pequeñas empresas de las normas aprobadas el pasado 13 de octubre sobre igualdad retributiva, es el **establecimiento de la obligación para las mismas de poner en marcha un registro retributivo**.

Señalamos “poner en marcha”, porque el mismo ya venía exigido por el art. 28.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, es **a partir del mes de abril de 2021, cuando se exigirá a las empresas tenerlo adaptado a la nueva normativa.**

Dicho registro retributivo será un archivo en el que constarán, desglosados por sexos, los salarios de los empleados, donde se reflejará la media aritmética de las cantidades realmente percibidas por cada grupo profesional, categoría o nivel jerárquico existente. En él debe constar tanto el salario base, como los complementos y toda percepción salarial que abone la empresa. Todo ello, teniendo como periodo de referencia el año natural y contemplando a todo el personal de la empresa, incluido el personal directivo y los altos cargos.

Para la elaboración del registro deberá contarse con los trabajadores, quienes deberán ser consultados en un plazo de 10 días con anterioridad a la confección o modificación sustancial del mismo.

Además de dicho registro, a las empresas de más de 50 trabajadores se les obliga a tener un plan de igualdad, para advertir si existe un exceso de valoración o una infravaloración del puesto de trabajo según el género, así como a auditar el registro retributivo.

Por último, se establece que en caso de no contar la empresa con el registro salarial o el falseamiento del mismo, corresponderá la aplicación de las medidas administrativas oportunas, considerándose la discriminación salarial una falta muy grave que puede dar lugar a multas por parte de la Inspección de trabajo de entre 6.251 y 178.500 euros.

Igualmente, podrán acudir los trabajadores o sus representantes a la jurisdicción social para hacer valer sus derechos en esta materia.

Cádiz, 23 de octubre 2020.