



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

XIV LEGISLATURA

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 18

I. INICIATIVAS LEGISLATIVAS

PROYECTOS Y PROPOSICIONES DE LEY

**Proposición de Ley de regulación del trabajo a distancia mediante el trabajo remoto.
(622/000032)**

TEXTO DE LA PROPOSICIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 108.2 del Reglamento del Senado, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de la Proposición de Ley de regulación del trabajo a distancia mediante el trabajo remoto, presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Senado.

El plazo para la presentación de otras proposiciones de ley sobre el mismo objeto o materia, por analogía con lo dispuesto en el artículo 106.2 del Reglamento del Senado, finalizará el próximo día 14 de septiembre de 2020, lunes.

Lo que se publica para general conocimiento.

Palacio del Senado, 23 de junio de 2020.—P.D., **Manuel Cavero Gómez**, Letrado Mayor del Senado.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 19

A la Mesa del Senado.

El Grupo Parlamentario Popular en el Senado, de acuerdo con lo establecido en los artículos 108 y siguientes del Reglamento del Senado, tiene el honor de presentar la siguiente

PROPOSICIÓN DE LEY DE REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA MEDIANTE EL TRABAJO REMOTO, para su toma en consideración y debate por el Pleno de la Cámara.

Preámbulo

I

La pandemia mundial generada por el COVID-19 ha ocasionado una crisis económica y un problema de salud de primera magnitud mundial. El confinamiento de las personas, que se han encontrado recluidas en sus domicilios, ha planteado a muchos Gobiernos y a muchas empresas la necesidad de enviar a sus trabajadores a sus domicilios para, además de evitar contagios, continuar realizando la prestación laboral allí, resaltando su interés por el trabajo a distancia mediante el trabajo remoto.

La pandemia del coronavirus ha creado una crisis económica singular, de nula oferta y demanda. Una crisis económica derivada de una parálisis total de la economía. El confinamiento de los ciudadanos en sus domicilios implica que su única ventana al mundo ha sido, durante el tiempo de estado de alarma aprobado por el Gobierno de España, a través de medios tecnológicos conectados mediante internet.

Pero también ha dejado patente que España está mucho mejor preparada de lo que pensábamos desde el punto de vista de capacidades en infraestructuras (red de fibra, wifi, *cloud*, banda ancha) y operativas (procedimientos, recursos, talento y personas) para abordar de manera acelerada cambios en los modelos de distribución de productos y servicios en el entorno digital, en especial en aquellos sectores de servicios donde la presencia física no es crítica. Todo ello en un entorno en que se han producido dichos cambios sin menoscabo de la eficiencia y productividad de los recursos.

Por tanto, la pandemia ha demostrado que, hoy en día, la conectividad abre enormes posibilidades de desarrollo económico, hasta el punto de que los cambios sociales más importantes se están produciendo con la llamada transformación digital en todos sus sectores, ya sean industriales o de servicios (ya sean profesionales, financieros, comerciales, turísticos, etc.), siendo uno de los ejemplos el interés mostrado en el mundo laboral por el trabajo remoto.

El trabajo remoto puede presentarse, además, como un medio de mantener la economía y el empleo en caso de restricciones a la movilidad, y se configura como una alternativa para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por tanto, el trabajo a distancia o deslocalizado mediante trabajo remoto o trabajo en centros remotos tiene una serie de ventajas desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, de la organización de la empresa y de su relación con otras mercantiles, pero también grandes beneficios para las empresas. Es una forma de organización del trabajo que responde, por tanto, a una innovación tecnológica de información, comunicación y reporte, y responde a un criterio de flexibilidad organizativa en un entorno cambiante, bien en relaciones mercantiles con otras (B2B) o con consumidores (B2C), y supone una organización laboral más ágil en cuanto a la relación empresario-trabajador, así como empleado con otros compañeros de trabajo. El trabajador puede, igualmente, mejorar sus necesidades, como son la conciliación de la vida laboral y familiar.

II

Una asignatura pendiente de España es corregir el desequilibrio existente entre la España rural y vaciada y la imparable tendencia migratoria hacia los grandes conglomerados urbanos.

Por ello, la transformación digital, y la difusión del trabajo remoto, también tiene una serie de ventajas desde la perspectiva social del Estado. Sirve para superar las grandes distancias y corregir densidad de la población. Por tanto, el trabajo remoto, así como el uso de las TIC, puede ser como una oportunidad válida para incentivar el desarrollo económico de la denominada España Vaciada y las áreas distantes de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 20

los centros urbanos. Facilita una mejor movilidad al tener una mayor flexibilidad y descentralización que evitan las aglomeraciones, la congestión urbana y el tráfico; además de reducir la contaminación diaria del aire; y mejorar la eficiencia energética; así como poder ayudar a rebajar la tensión alcista del valor del suelo en determinados núcleos urbanos, facilitando el tráfico pendular, y que los núcleos urbanos se involucren en el desarrollo de las «smart cities», las ciudades inteligentes que, con vistas al desarrollo sostenible, logran conciliar las exigencias de calidad de vida de los ciudadanos, de las compañías mercantiles y de las instituciones.

Y es cierto que en España se ha hecho un esfuerzo muy importante en el despliegue de banda ancha ultra rápida, pero según el Índice de la Economía y la Sociedad Digital (DESI) existen grandes diferencias en la conectividad entre las zonas urbanas y rurales: España tiene más y mejor infraestructura que cualquier país europeo. Y España tiene un claro reto, como es garantizar la conectividad en todo el país de manera competitiva y de llevar inversión productiva y empleo a las ciudades medias y zonas rurales, pudiendo crear con ella la demanda suficiente de infraestructuras.

Prácticamente todas las capitales y ciudades están plenamente conectadas, e incluso en algunas de ellas ya está siendo posible encontrar el 5G, pero hay zonas en el ámbito rural donde esto no deja de ser una quimera.

Los perjuicios claros que están íntimamente relacionados con la desconexión digital en el mundo rural son, entre otros, dificultades de la ciudadanía en materia de sanidad, especialmente con la implantación de la receta electrónica; dificultades para encontrar trabajo y estar conectados con otras personas; dificultades para transformar digitalmente las empresas del ámbito rural (de hecho, uno de los grandes retos a los que se enfrenta España es la transformación digital de las empresas, porque los actuales modelos de negocio se cuestionan, y de hecho, el 92 % de las compañías creen que su actual modelo de negocio no permanecerá económicamente viable tras la digitalización, proceso que la pandemia del COVID-19 no ha hecho sino acelerar); dificultades e incluso imposibilidad material para poder realizar o desarrollar cualquier trámite de naturaleza financiera (máxime cuando se han estado cerrando oficinas bancarias en numerosos municipios), dificultades para desarrollar relaciones con la Administración vía telemática, dificultades para acceder al Registro Civil, etc.

Se hace necesario articular territorialmente el Estado, desde el punto de vista social y económico. Desde el punto de vista social, la Comisión Europea es sensible de esta desconexión digital en el ámbito rural y propuso, ya en 2015, potenciar la banda de frecuencia de 700 MHz para garantizar la prestación de servicios de banda ancha en las zonas rurales, ya que es una banda interesante para las zonas montañosas o insulares, y otras zonas remotas que plantean dificultades económicas, propiciando que para este año 2020 el acceso a la banda ancha fuera como mínimo de 30 Mb/s. Y para lograr la articulación del territorio desde el punto de vista económico, se requieren más cosas, como inversión, fiscalidad atractiva, comunicaciones físicas, centros estratégicos de talento, como Universidades, empresas o centros de investigación, pudiendo ser el trabajo remoto o trabajo a distancia en centros de remoto una posibilidad que ayude a esta articulación social y económica de España. Por tanto, el trabajo remoto puede ser una oportunidad desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre los conglomerados urbanos y el resto del territorio.

Mucho se ha hablado de la despoblación durante los últimos años, especialmente acusada en algunos territorios de España, que se produce en gran parte por la falta de oportunidades laborales en esos lugares, muchas veces alejados de los grandes ejes de comunicación y de los conglomerados urbanos. Por este motivo, un texto legal como el que aquí se establece, contribuiría sin lugar a dudas, conjuntamente con otras medidas que deberán de adoptar el resto de Administraciones Públicas en el marco competencial legalmente establecido, a ofrecer nuevas oportunidades a muchos ciudadanos que podrían residir en esos pequeños núcleos de población y ejercitando desde allí su faceta laboral con la modalidad de trabajo remoto. Se trata, en definitiva, de una apuesta clara por este sistema para luchar contra la despoblación en determinados lugares que no es positiva para el país y, a la vez, ofrecer igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos como establece nuestra Carta Magna. Pero para ello hay que potenciar que haya una perfecta accesibilidad del ámbito rural a la conectividad, objeto que esta Ley persigue.

III

En cuanto al desarrollo del trabajo a distancia o deslocalizado mediante trabajo remoto en Europa, en la década de los noventa, se apreció un crecimiento de su empleo en algunos países, lo que dio lugar a la aprobación del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, que se convirtió en el principal punto de referencia

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 21

para todas las experiencias sucesivas a nivel nacional con el objeto de proteger tanto a los trabajadores presenciales como a los trabajadores a distancia mediante trabajo remoto.

En este sentido, en el acervo comunitario, hay países que han realizado leyes concretas (Portugal, Polonia, República de Chequia), otros han desarrollado la figura del trabajo remoto mediante convenios colectivos (Alemania, Dinamarca o España, por ejemplo) y otros establecieron directrices (Países Bajos, Suecia, Reino Unido, entre otros).

La experiencia europea ha demostrado las distintas clases de tipologías existentes de trabajo remoto: desde aquella prestación de trabajo que se desarrolla exclusivamente en la casa del trabajador; al trabajo remoto alterno, que es la forma más común, donde los trabajadores por cuenta ajena trabajan en parte en su casa y otra parte en el centro de trabajo de la empresa; al trabajo remoto móvil que se desarrolla en diversos lugares; al trabajo remoto *in situ*, donde la actividad se realiza en la sede misma del cliente o del proveedor con el trabajador en contacto telemático con su propia empresa; así como los conocidos centros deslocalizados.

En España, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores recoge la figura del trabajo a distancia, pero no del trabajo remoto en particular. Podría decirse, sin temor a equivocarnos, que el trabajo remoto es trabajo a distancia, pero no puede decirse que todo trabajo a distancia sea trabajo remoto. Por eso es preciso regular el trabajo a distancia mediante trabajo remoto con la promulgación de la presente Ley.

En el presente texto, se implementan los requisitos exigidos por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores al trabajo remoto como trabajo a distancia, pero se amplían con otros específicos del trabajo remoto.

El Gobierno de España ha dado una evidente muestra de apoyo al trabajo remoto en el reciente Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que entre las medidas excepcionales de naturaleza laboral para hacer frente al impacto económico y social que ha generado la pandemia del COVID-19, se ha pretendido como objetivo garantizar de alguna manera la normalización de la actividad empresarial y las relaciones de trabajo tras el levantamiento del estado de alarma, facilitando la actividad por medio del trabajo a distancia mediante el trabajo remoto, siempre que las empresas puedan hacerlo posible técnicamente. El objetivo es que estas medidas alternativas sean prioritarias frente a otras más traumáticas para el empleo y la economía como la cesación temporal o reducción de la actividad. Y con la evidente premura del tiempo, entiende la citada norma que, para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas, centros de trabajo o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

No obstante, como se ha dicho anteriormente, la premura de tiempo con la que se ha debido aprobar el citado Real Decreto-Ley, no debe ser impedimento para garantizar los derechos más obvios para el trabajador a distancia por cuenta ajena mediante trabajo remoto, y en este cuerpo normativo se añaden otros que deben estar presentes en la relación contractual, como son sus elementos de voluntariedad y reversibilidad, duración del inicio y finalización del trabajo a distancia mediante trabajo remoto, las horas de trabajo y horario, la disponibilidad y el derecho de desconexión. Y también aquellos aspectos que sean precisos para que el empresario pueda evaluar el desempeño y la productividad del trabajador. Igualmente la accesibilidad y adscripción al centro de trabajo, vacaciones, días de libre disposición, herramientas de trabajo, metodología de trabajo, control del mismo, retribución y medidas de prevención tanto de seguridad laboral como protección de datos de terceros. En definitiva, se hace preciso redefinir la nueva relación del trabajador con su trabajo, en un contexto donde empresas, trabajadores, el territorio y la sociedad conjunta deba ser la beneficiada de un nuevo círculo virtuoso propiciado por la digitalización del trabajo.

Esta Ley tiene una aspiración clara: que el trabajo remoto pueda ser un mecanismo más para articular mejor la sociedad y su configuración territorial. Y, para que ello sea así, es importante que sea un modo de trabajo voluntario, cuya base sea el acuerdo mutuo de las partes, solo de esta forma es posible que resulte mutuamente beneficioso, tanto para la empresa como para el trabajador, tanto en su vertiente económica, como en su aspecto de sostenibilidad y de mejora de calidad de vida, promoción laboral e impacto social. Estamos ante un nuevo régimen laboral que pivota menos sobre la jornada y más sobre la productividad y que debe definir, con el desarrollo de la negociación colectiva, remuneraciones e incentivos de acuerdo a este modelo de trabajo, siempre que se den las condiciones de supervisión y control requeridas.

Por eso, la falta de regulación actual del trabajo remoto, se pretende corregir con la presente Ley, al hacerse preciso garantizar que sea digno y con garantías, que no existan abusos, tanto para el empleador como para el empleado y por lo tanto supervisable y homologable por empresas y Administraciones Públicas.

CAPÍTULO I

DEL TRABAJO A DISTANCIA MEDIANTE TRABAJO REMOTO

Sección 1.^a Disposiciones generales

Artículo 1. Concepto.

El trabajo a distancia mediante trabajo remoto es aquel en el que el trabajador por cuenta ajena, a cambio de una remuneración, presta voluntariamente sus servicios conforme a las especificaciones y poder de dirección del empleador, mediante el reporte o uso de medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones, bien parcialmente o bien totalmente desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o centros de trabajo de la empresa.

Artículo 2. Fuentes de la aplicación del trabajo a distancia mediante trabajo remoto.

El trabajo remoto se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la presente Ley y la negociación colectiva.

Las partes no podrán pactar, en el contrato de trabajo, acuerdos que contravengan los derechos mínimos de los trabajadores previstos y regulados en los convenios colectivos aplicables al sector, la presente Ley y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Voluntariedad y acuerdo por escrito.

La modalidad de trabajo a distancia mediante trabajo remoto será voluntaria y deberá celebrarse por escrito, contemplando los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y los regulados en el artículo 5 del presente cuerpo legal.

El citado acuerdo podrá pactarse al inicio de la relación laboral en el contrato de trabajo, o durante la vigencia de la misma, en documento adjunto o anexo a aquel.

El contrato de trabajo remoto por cuenta ajena, o el anexo en caso de novación de la relación contractual preexistente, deberá darse de alta ante el Servicio Público de Empleo cumpliendo los mismos requisitos que el resto de contratos por cuenta ajena.

La empresa debe informar a la representación de los trabajadores la contratación de trabajadores a distancia mediante trabajo remoto.

Artículo 4. Reversibilidad.

La empresa deberá tener definida la relación de los puestos de trabajo aptos para su desempeño mediante la relación laboral a distancia de trabajo remoto.

Si la relación laboral a distancia mediante trabajo remoto se inició desde el origen de la misma, o se pactó con posterioridad al inicio de la relación laboral, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

En caso de acuerdo en la reversión de la relación de trabajo no presencial a la presencial, el trabajador tendrá treinta días como máximo para poder realizar el cambio, estándose, en todo caso, a lo prevenido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso, el trabajador podrá ver mermadas sus condiciones laborales como consecuencia de este cambio de modalidad en la prestación laboral.

La empresa está obligada a seguir las indicaciones del órgano encargado de la prevención de riesgos laborales, para garantizar la seguridad de los trabajadores, en caso de contratación y/o reversión de la modalidad de trabajo remoto.

Sección 2.^a De los derechos y obligaciones

Artículo 5. Contenido del contrato.

Además de las estipulaciones previstas en el capítulo II del Estatuto de los Trabajadores y concordantes de aplicación, así como lo pactado en la negociación colectiva, el contrato objeto de esta Ley deberá contener lo siguiente:

1. Una indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia mediante trabajo remoto, especificando en la misma si será de forma total o parcial. En este último caso, podrá pactarse la combinación entre trabajo presencial y trabajo remoto.

2. Indicación, igualmente, del lugar o de los lugares donde el trabajador va a prestar los servicios.

3. Se deberá expresar en el contrato de trabajo el período de duración del acuerdo de trabajo a distancia mediante trabajo remoto, que podrá ser indefinido o con una duración determinada.

4. Deberá concretarse los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios pactados con el trabajador, su metodología, reporte y poder de dirección.

5. Se contemplará, entre otros, los derechos y obligaciones de las partes, las limitaciones que pudieran existir en la actividad, las contraprestaciones económicas y en especie de los que tenga derecho el trabajador, los procedimientos operativos y de control que procedan para evaluar el rendimiento del trabajador, así como las medidas de productividad e incentivos específicos al trabajo remoto que las partes acuerden.

6. Se deberá expresar, igualmente, el horario de jornada laboral, en caso de que sea elemento sustancial del contrato de trabajo. Puede acordarse, de mutuo acuerdo, una distribución de la jornada en el horario que mejor se adapte a las necesidades del trabajador remoto y de la empresa.

No obstante, las partes podrán acordar que la jornada laboral no sea elemento esencial de la relación de trabajo a distancia mediante trabajo remoto, en cuyo caso, deberán acordar los indicadores de productividad u objetivos de los que se hará depender la retribución del trabajador.

7. Igualmente deberá indicarse en el contrato, si procede, los períodos de disponibilidad, la retribución de este plus de disponibilidad y concretar el tiempo de desconexión.

8. Información escrita relativa a las condiciones del puesto de trabajo, incluyendo las especificidades del trabajo, centro de trabajo al que queda adscrito, el departamento al que está adscrito, así como las vías de entrega del resultado de su actividad.

9. Deberá expresarse la obligación del trabajador de comunicar cada ausencia en la actividad laboral por causas justificadas según los procedimientos ordinarios, si procede.

10. En caso de trabajo remoto internacional, se deberá expresar el convenio y la Ley aplicable.

Artículo 6. Del lugar de trabajo.

Las partes deberán determinar en el contrato de trabajo el lugar concreto donde el trabajador prestará los servicios, y que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

No se considerará trabajo remoto, a los efectos de esta Ley, si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El trabajador deberá evaluar que el lugar elegido por él para desempeñar su trabajo sea adecuado para el desempeño del trabajo a distancia mediante trabajo remoto, cumpliendo los criterios y requisitos de prevención de riesgos laborales, salubridad e higiene en el trabajo de la empresa.

La empresa vendrá obligada a informar al trabajador de las políticas de prevención de riesgos laborales y de seguridad, que el trabajador deberá aplicar correctamente.

Igualmente, el trabajador deberá informar al empleador de los cambios que se produzcan en el puesto de trabajo que puedan afectar a las necesidades del mismo.

Únicamente, previo consentimiento expreso del trabajador, la empresa podrá inspeccionar y homologar el lugar de trabajo elegido como adecuado a las necesidades del puesto del trabajo, en todos los requisitos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, acceso electrónico, seguridad de datos y ciberseguridad.

Artículo 7. Adscripción al Centro de Trabajo.

El trabajador a distancia mediante trabajo remoto deberá estar adscrito a un Centro de Trabajo, pese a desempeñar sus servicios fuera del mismo.

El trabajador a distancia mediante trabajo remoto siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen.

Artículo 8. Medios tecnológicos.

Las partes podrán acordar que todos aquellos equipos, herramientas tecnológicas, medidas de seguridad de los mismos y materiales para el trabajo remoto, sean proporcionados por el empleador al trabajador, con obligación de su devolución al empleador una vez finalizada la relación laboral.

En este caso, los costes propios de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos, siempre que no medie grave negligencia por parte del trabajador, serán siempre de cargo del empleador.

Asimismo, mediante mutuo acuerdo, las partes podrán pactar que el trabajador aporte sus propios equipos, herramientas tecnológicas, medidas de seguridad de los mismos y materiales para el trabajo remoto, para tener acceso a recursos de la empresa tales como correos electrónicos, bases de datos y archivos en servidores así como datos y aplicaciones personales.

En este segundo caso, la empresa deberá tener aprobadas políticas y protocolos de privacidad y seguridad al acceso de la información dentro de la corporación; deberá disponer de un servidor web seguro; y un sistema de gestión de dispositivos móviles para asegurarse que las políticas de seguridad y conexión se ejecuten en la empresa.

Artículo 9. Jornada de trabajo y control de la jornada.

La modalidad de trabajo remoto podrá sujetarse, o no, a una jornada de trabajo.

En caso de sujetarse a una jornada laboral, podrá comprender toda o parte de la misma.

El empleador, cuando se haya pactado una jornada laboral concreta, deberá implementar a su cargo un mecanismo técnico y fidedigno de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Igualmente, podrán combinarse los tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o centros de trabajo de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia mediante trabajo remoto lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose en tal sentido al convenio colectivo aplicable al efecto y al Estatuto de los Trabajadores.

Se presumirá que el trabajador remoto está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control del tiempo en que se desarrollen las labores.

Cuando se acuerde la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o centros de trabajo de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse igualmente otras alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida, como mínimo, con siete días de anticipación.

De igual modo, las partes podrán acordar que la jornada laboral no sea elemento esencial de la relación de trabajo a distancia mediante trabajo remoto, por lo que deberán fijarse en el contrato de trabajo los indicadores de productividad u objetivos de los que depende la retribución del trabajador.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Deberán retribuirse aquellas horas extraordinarias que sean imputables al empresario, por haber asignado un trabajo que exija más tiempo para su desarrollo que el propio de la jornada laboral.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 25

El empleador podrá usar aquellas herramientas tecnológicas fiables previamente acordadas para comprobar el número exacto de horas trabajadas por el trabajador.

A tales efectos, será de aplicación lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva de aplicación.

Artículo 11. Disponibilidad y derecho a la desconexión del trabajo. Conciliación de la vida personal y familiar.

El empleador deberá respetar el derecho a desconexión del trabajador, garantizando el tiempo en el cual no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, salvo que el contrato o el convenio colectivo aplicable establezca otra cosa.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones en los días de descanso, permisos o vacaciones anuales de los trabajadores, salvo que se haya acordado un pacto de disponibilidad.

Las partes podrán acordar en el contrato de trabajo que el trabajador a distancia mediante trabajo remoto pueda estar disponible para requerimientos de la empresa.

La teledisponibilidad, siempre que no afecte a la libertad de movimientos y de actividad del trabajador, y en tanto no suponga estar prestando un servicio, no se considerará ni jornada de trabajo efectivo ni horas extraordinarias.

La teledisponibilidad debe ser retribuida mediante el correspondiente plus de disponibilidad, pactado en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo.

En caso de que por necesidades urgentes y perentorias de la empresa, la disponibilidad del trabajador a distancia mediante trabajo remoto derive en la prestación de un servicio, de forma telemática o presencial, deberán retribuirse los gastos ocasionados, si procedieran, así como las horas extraordinarias empleadas.

Artículo 12. Promoción profesional, vacaciones y días de permiso.

En cuanto a la promoción profesional, las vacaciones y días de permiso, regirá lo previsto en los convenios colectivos de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del trabajador.

Con el fin de conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral previsto en el art. 20.3 ET y el del trabajador a proteger su intimidad personal y familiar y su domicilio, regulado en los artículos 18.1 y 2 CE y 4.2. E del Estatuto de los Trabajadores, el empleador no podrá acceder al domicilio del trabajador sin el consentimiento expreso del mismo, ni tampoco ningún otro tipo de cargos o personas relacionadas con la empresa.

La empresa podrá formar a los trabajadores como trabajadores remotos, y deberá informar al trabajador de los sistemas de control técnicos que, para realizar un control de la empresa en cuanto a la actividad laboral, pueda tener, y que deberán ser proporcionales al fin perseguido.

Artículo 14. Derechos colectivos.

En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Estatuto de los Trabajadores o la negociación colectiva reconoce al trabajador, ni individuales ni colectivos, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en la presente Ley.

Sección 3.^a De la protección de datos

Artículo 15. Derechos y obligaciones.

Será responsabilidad del empresario salvaguardar y garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador remoto desde su domicilio.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 26

El empleador deberá tomar las medidas oportunas con respecto a las herramientas informáticas facilitadas al trabajador e informarle de las normas de la empresa respecto de la protección de datos propios y de terceros, de las restricciones en el uso de equipos y de las sanciones en caso de incumplimiento.

El trabajador responderá de los daños que puedan producirse en caso de incumplimiento en materia de protección de datos si, previamente, el empleador ha cumplido con las previsiones previstas en este artículo.

Sección 4.^a De la prevención de riesgos laborales

Artículo 16. Prevención de riesgos laborales.

El empresario debe entregar al trabajador por escrito toda la documentación que sea necesaria, en la que se le informe de los riesgos en relación a la actividad a desarrollar mediante trabajo remoto, así como los procedimientos y formación necesarios para el correcto desarrollo de la actividad, medidas de control, productividad y reporte del trabajo.

Igualmente, con carácter previo al inicio del trabajo remoto, el empleador deberá comprobar y facilitar, en su caso, al trabajador aquella capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

El trabajador queda vinculado al correcto cumplimiento de las medidas de seguridad.

Deberá estar a lo establecido en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Disposición adicional única. De la cobertura y digitalización en el ámbito rural.

Para garantizar la digitalización y la transformación digital, así como el trabajo remoto en las industrias, comercios, entidades turísticas y resto de operadores económicos del ámbito rural, y asegurar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos, con independencia de su lugar de residencia, las operadoras de telecomunicaciones presentes en el mercado español están obligadas a ofrecer, como mínimo, una banda de frecuencia de 700 MHz para garantizar la prestación de servicios de banda ancha en las zonas rurales, zonas montañosas o insulares, y otras zonas remotas que plantean dificultades económicas, propiciando el acceso a la banda ancha como mínimo de 30 Mb/s, utilizando la tecnología que sea precisa, incluyendo la tecnología vía satélite, de última generación.

Disposición transitoria única.

Dentro de dos meses, contados desde la entrada en vigor de la presente Ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios de trabajo remoto deberán ajustarse a los términos que esta Ley establece para estas modalidades de trabajo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Disposición final primera. Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias que requiera el cumplimiento de esta Ley, incluidas las presupuestarias pertinentes.

Disposición final segunda. Título competencial.

Esta Ley, en cuanto a la regulación del trabajo remoto por cuenta ajena en el capítulo I, se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española de 1978, que

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 60

26 de junio de 2020

Pág. 27

atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Igualmente, en cuanto a las medidas de fomento de las tecnologías en el ámbito rural reguladas en el capítulo II de esta Ley, se dicta al amparo de la competencia exclusiva estatal en materia de telecomunicaciones, prevista en el artículo 149.1.21.^a de la Constitución Española de 1978 y al amparo del artículo 149.1.1.^a de la Carta Magna, sobre regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales y del artículo 149.1.13.^a de la Constitución, sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

MEMORIA ECONÓMICA

La presente Proposición de Ley de trabajo a distancia mediante trabajo remoto desarrolla las regulaciones del trabajo a distancia mediante trabajo remoto, indicando el concepto, contenido del contrato, jornada laboral ordinaria y extraordinaria, o por resultados, medios tecnológicos empleados, del lugar de trabajo, y la regulación de control, reporte y condiciones de higiene y seguridad, entre otras materias.

Las indicaciones señaladas no irrogarán un mayor gasto en los Presupuestos Generales del Estado.

Palacio del Senado, 19 de junio de 2020.—El Portavoz, **Javier Ignacio Maroto Aranzábal**.