

## ASETRA INFORMA (173-2020; 24-09-2020)

- Andalucía: documento de acompañamiento al transporte de productos agrarios y forestales (DAT).
- Nota informativa sobre el transporte de residuos.
- Afecciones al tráfico en la A-2 por obras.
- Regulación del trabajo a distancia.

### ANDALUCÍA: DOCUMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO AL TRANSPORTE DE PRODUCTOS AGRARIOS Y FORESTALES (DAT)

A partir del 15 de octubre de 2020, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, será obligatorio que se acompañe al transporte de productos destinados a la alimentación, desde la explotación al primer centro de transformación o manipulación, con un Documento de Acompañamiento al Transporte (DAT).

Quedando excluidos los productos de la producción primaria de ganadería, caza, pesca y acuicultura y aquellos que tengan ya establecidos un etiquetado reglamentario, de conformidad con el artículo 6.6 de la Ley 2/2011 de la Calidad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía.

Este documento se regula en el Decreto 190/2018, de 9 de octubre, por el que se crea y regula el Registro de Explotaciones Agrarias y Forestales de Andalucía y el Documento de Acompañamiento al Transporte de productos agrarios y forestales. Y será obligatorio generar uno por cada porte que se haga.

La obligación de generar el DAT corresponde al titular de la explotación o a la persona autorizada por éste, y podrá ser expedido en un formulario en papel o en una aplicación web.

**La obligación del transportista es la de recibir este documento y mantenerlo con él hasta que entregue la mercancía, y lo entregará al receptor de ésta. Este tiene la obligación de aportarlo cuando así se lo requiera un agente de la autoridad.**

El DAT podrá ser entregado tanto en formato papel o telemático. Si es en papel el titular de la explotación deberá entregárselo al conductor que va a realizar el



transporte. Y si se usa el formato telemático, el titular de la explotación indicará el número de teléfono del transportista y su correo electrónico y de esta manera obtendrá la carta de porte.

Quien desee obtener **más información** puede encontrarla en este [enlace](#).

#### NOTA INFORMATIVA SOBRE EL TRANSPORTE DE RESIDUOS

A través de este [enlace](#) se puede acceder a la **nota informativa**, conjunta, elaborada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y el por el Ministerio de Transportes, publicada en la página web este último.

Se trata, según señala el comunicado oficial que hemos recibido, de una **nota meramente orientativa que se ha redactado con la única finalidad de informar a los usuarios sobre la necesidad de aplicar tanto la normativa de transporte de residuos como la del transporte de mercancías peligrosas.**

Se indica, además, **que esta nota no debe considerarse en ningún caso texto normativo de obligado cumplimiento**, siendo en todo caso aplicable la legislación vigente en materia de transporte de residuos y de transporte de mercancías peligrosas.

#### AFECCIONES AL TRÁFICO EN LA AUTOVÍA A-2 POR OBRAS

Entre el 24 y el 27 de septiembre se producirán incidencias de circulación en la Autovía A-2, a su paso por Sant Andreu de la Barca, debido a las obras sobre el pavimento de la calzada en sentido Barcelona por el enlace de la A-2 con la AP-7.

**Desde el jueves 24 a las 22:00 horas hasta el viernes 25 a las 06:00 horas:** Corte de 2 carriles (derecho y central) de la calzada en sentido Barcelona por retirada de barreras de hormigón existentes.

**El viernes 25 desde las 10:00 las 23:00 horas:** Corte de 1 carril (derecho) de la calzada en sentido Barcelona por trabajos de pavimentación carril adicional enlace A-2 y AP-7 y retirada de pavimento existente de carril derecho.



## REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Trasladamos la **información facilitada por CETM**, respecto a la nueva regulación del trabajo a distancia.

### Regulación del trabajo a distancia

Tras un intenso periodo de negociación, el Gobierno y los interlocutores sociales han alcanzado un acuerdo sobre el trabajo a distancia, que ha dado lugar a la aprobación en la reunión del Consejo de Ministros de ayer, 22 de septiembre de 2020, y a la publicación en el Boletín Oficial del Estado de hoy, día 23, del [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#). Dicha norma no resulta de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica.

### Trabajo a distancia y teletrabajo

En la nueva regulación, en línea con la concepción que del teletrabajo recoge el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2002, el trabajo a distancia se configura no como un instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral, sino como una **forma de organización del trabajo**.

Se define el **trabajo a distancia** -respetando la esencia de lo establecido en el [artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores](#), que queda modificado- como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, entendiéndose por regular el que se presta en esta modalidad un **mínimo del treinta por ciento de la jornada en un periodo de tres meses**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Como excepción, para el trabajo realizado por menores y en los contratos formativos, solo cabrá trabajo a distancia si se garantiza al menos un cincuenta por ciento de prestación de servicios presenciales.

A su vez, el **teletrabajo** se define como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.



## Voluntariedad del trabajo a distancia y reversibilidad

El trabajo a distancia es, en principio, algo **voluntario** tanto para el trabajador como para la empresa, sin que pueda ser impuesto por la vía de la [modificación sustancial de condiciones de trabajo](#). Además, la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será **reversible** para la empresa y para el trabajador, en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo individual.

Así, se prevé que la negativa del trabajador a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En relación con la reversibilidad, la norma establece que los **convenios o acuerdos colectivos** podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, 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. En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del **plan de igualdad** que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

A pesar de la configuración general del trabajo a distancia como algo voluntario para las partes, no podemos desconocer **la posibilidad que tienen actualmente los trabajadores de exigir a su empresa esta modalidad** de trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, tal como establece el [artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores](#) y, con carácter coyuntural con motivo de la pandemia del Covid-19, el Plan MECUIDA, prorrogado hasta 31 de enero de 2021.

## El acuerdo de trabajo a distancia



El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por **escrito**, debiendo la empresa entregar una copia a los **representantes de los trabajadores** y enviarla a la **oficina de empleo**. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. La nueva disposición desarrolla con detalle el **contenido mínimo** que ha de tener el acuerdo: duración del mismo, inventario de medios, equipos y herramientas, gastos y su compensación, horario de trabajo, porcentaje de trabajo presencial y a distancia, lugar de trabajo a distancia, duración de plazos de preaviso para ejercer la reversibilidad, medios de control empresarial sobre la actividad, instrucciones sobre protección de datos, instrucciones sobre seguridad de la información y procedimiento a seguir en el caso de que existan dificultades técnicas que impidan el desarrollo del trabajo a distancia.

La no formalización del acuerdo de trabajo a distancia se tipifica como **infracción grave** en materia de relaciones laborales sancionable desde 626 a 6.250 euros.

### Derechos de los 'teletrabajadores'

El trabajador a distancia goza, como no podía ser de otra manera, de los **mismos derechos que el trabajador presencial**, entre los que destacan el derecho a la igualdad y no discriminación -salvando aquellos derechos inherentes al trabajo en el centro de trabajo-, a la formación profesional, a la desconexión digital, a su intimidad y a la protección de datos de carácter personal, a la negociación colectiva, a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas de trabajo, al **abono y compensación de gastos** que le ocasione el teletrabajo, a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la prevención de riesgos laborales y al **registro del tiempo de trabajo y al horario flexible**, éste último sometido a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva.

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán **prioridad para ocupar puestos de trabajo** que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa debe informarles, así como a la representación



legal de los trabajadores, de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

### Se exceptúa el “Teletrabajo Covid”

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación de la normativa que le concede carácter preferente con motivo de la pandemia del Covid-19, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la misma, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, 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. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para los trabajadores, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

### Tratamiento de las situaciones preexistentes

Conviene diferenciar dos tipos de situaciones, las existentes en virtud de convenios o acuerdos colectivos que se encuentren actualmente en vigor, y las que provienen del acuerdo individual con los trabajadores.

La nueva disposición será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas por **convenios o acuerdos colectivos** sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, **desde el momento en el que estos pierdan su vigencia**, salvo que no prevean un plazo de duración, en cuyo caso la nueva regulación les será de aplicación el 23 de septiembre de 2021.

Cabe la posibilidad, no obstante, de que los firmantes de dichos convenios o acuerdos colectivos acuerden un plazo superior, que como mucho podrá extenderse hasta el 23 de septiembre de 2023. En cualquier caso, las partes tendrán un plazo de tres meses para formalizar el acuerdo de trabajo a distancia desde que la nueva regulación resulte de aplicación a la relación laboral concreta.





Los **acuerdos individuales en vigor** por el que los trabajadores estén desarrollando su trabajo a distancia deberán acomodarse a lo dispuesto en la nueva regulación antes del próximo 23 de diciembre de 2020.

Para salvaguardar posibles **derechos adquiridos** por los trabajadores, el nuevo real decreto-ley prevé que su aplicación no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia.

### **Papel de la negociación colectiva**

La norma que regula el trabajo a distancia hace un constante llamamiento a la negociación de muchas cuestiones por la negociación colectiva, lo que desvela la intención del legislador de que los convenios o acuerdos colectivos desempeñen un **papel fundamental** en la regulación de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. Así, por ejemplo, se prevé que los convenios podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Asimismo, los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

### **Procedimiento judicial especial**



Se crea un procedimiento judicial especial aplicable a las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, mediante la adición de un [artículo 138.bis a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#). Es un proceso urgente y, por lo tanto, tiene tramitación preferente. Contra las sentencias que se dicten **no cabrá recurso**, salvo que se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios por importe superior a 3.000 euros.

### **Otras cuestiones**

Se modifica de nuevo la norma que preveía la consideración de accidente de trabajo a las situaciones producidas como consecuencia del Covid-19. Ahora, se considera como **situación asimilada a accidente de trabajo** los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo el trabajador.

La Agencia Española de Protección de Datos ha emitido unas [recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo](#), que deberán ser tenidas en cuenta.

\*\*\*\*\*

