

Bilbao, 24 de septiembre de 2020

REAL DECRETO-LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

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

BOE: 23 de septiembre de 2020.

Entrada en vigor: El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Se aplica a las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

DEFINICIONES:

- «Trabajo a distancia»: 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.
- «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

LIMITACIONES EN EL TRABAJO A DISTANCIA:

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN:

Principio de igualdad y no discriminación, respeto al trabajo presencial, salvo aquellos derechos inherentes al desarrollo del trabajo en el centro de trabajo de la empresa.

VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA:

El trabajo a distancia será **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del ET. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será **reversible** para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

OBLIGACIONES FORMALES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA:

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. 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 empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo, aunque no exista representación legal de los trabajadores.

CONTENIDO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA:

Será contenido mínimo obligatorio:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la 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, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa 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.
- 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.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIAS:

- Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos. Las personas que trabajan a distancia tendrán 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 con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo. 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.

- Derechos sobre el tiempo de trabajo: horario flexible, sometido a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva y registro horario en los mismos términos que en el trabajo presencial.
- Derechos a la prevención de riesgos laborales, resolviendo la ausencia de permiso para la visita del domicilio de la persona trabajadora mediante la determinación de los riesgos a través de la información recabada del trabajador/a, según las instrucciones del servicio de prevención.
- Derechos relacionados con el uso de medios digitales, en concreto, derecho a la intimidad y a la protección de datos y el derecho a la desconexión digital.
- Derechos colectivos.

FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA:

- Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras, las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia y las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.
- La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

OTRAS CUESTIONES:

- PLAN MECUIDA: Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto ley 8/2020, que regula el Plan MECUIDA, hasta el 31 de enero de 2021.
- 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.

- Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley: Este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.
- Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020 o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, 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 la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.
- Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley en los que no se haya dictado resolución expresa.
- Modificación de las siguientes normas:
 - o Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto: *"No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos"*.
 - o Estatuto de los Trabajadores.
 - o Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
 - o Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
 - o Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.
 - o Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.