

Septiembre 2020

Departamento de Derecho Laboral

**PRINCIPALES ASPECTOS DEL TRABAJO A DISTANCIA REGULADOS POR EL
REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE**

El próximo 13 de octubre entrará en vigor el **Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia** ("RD-L 28/2020") que regula las condiciones del trabajo a distancia. Los principales aspectos del trabajo a distancia regulados en el RD-L 28/2020 son los que de forma sumaria se exponen a continuación:

El Teletrabajo

Con carácter previo, entre las definiciones del RD-L se aclara que el concepto teletrabajo es un subtipo del trabajo a distancia, siendo "*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso de exclusivo o prevalente de medios o sistemas informáticos*". Para aplicación del RD-L el trabajo a distancia/teletrabajo deben concurrir las siguientes tres notas a destacar:

- (i) **Regular**, las relaciones de trabajo a distancia deben prestarse con carácter regular, esto es, **al menos el 30% de la jornada** debe ser a distancia (en el domicilio u otro lugar elegido por la persona trabajadora) dentro de un periodo mínimo de 3 meses;
- (ii) **Voluntario**, para **ambas partes**, tanto para la persona trabajadora como para el empresario; y,
- (iii) **Reversible**, la decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y para el trabajador, remitiéndose a la **negociación colectiva** (como en muchos aspectos de la norma) para el ejercicio de la reversibilidad.

Acuerdo de Trabajo a Distancia ("ATD")

Se requiere su **formalización por escrito**, pudiendo formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior (y se entregará una copia a la representación legal de los trabajadores y a la oficina de empleo)

Se establece un **contenido mínimo** de ese ATD que es el siguiente:

- Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y el periodo máximo para su renovación.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la 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 del trabajador y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, del trabajo a distancia y del trabajo de presencia.
- Centro de trabajo al que quedará adscrito el trabajador a distancia.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo.
- 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 caso de que surjan dificultades técnicas.
- Instrucciones para la protección de datos y seguridad en la información específicamente aplicables, con participación de la representación de los trabajadores.
- Duración del acuerdo de la prestación de servicios a distancia.

Las condiciones establecidas en el ATD podrán ser **modificadas** mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación (también se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores).

Derechos de los trabajadores

Como prioritario de esta norma es que la **falta de adaptación del trabajador al trabajo a distancia** no podrá ser causa de extinción ni de modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo.

Los trabajadores que realicen trabajo a distancia tendrán garantizados una serie de derechos:

- Los trabajadores recibirán la **formación** necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.
- Los trabajadores tendrán derecho a la **promoción profesional**.
- Los trabajadores tendrán derecho a la **dotación y mantenimiento** adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.
- Los **gastos** relacionados con el desarrollo de la actividad laboral serán sufragados por la empresa. Pudiendo los convenios colectivos determinar estos gastos y su forma de compensación o abono.

- Los trabajadores tendrán **flexibilidad en el horario** fijado para la prestación de servicios.
- El sistema de **registro horario** reflejará el tiempo dedicado a la actividad laboral por la persona que realice el trabajo a distancia.
- **Protección en materia de seguridad y salud** en el trabajo, teniendo en cuenta los riesgos del trabajo a distancia y evaluándolos en la zona donde se lleve a cabo el trabajo a distancia.
- Derecho a la **intimidad** y a la **desconexión digital**.
- Con el mismo alcance y contenido que las personas del centro donde están adscritas mantienen sus derechos de **naturaleza colectiva**.

Control y organización empresarial

La empresa podrá **adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control** con el fin de comprobar que el trabajador está llevando a cabo de forma adecuada sus funciones. Estas medidas **deberán respetar la dignidad, intimidad y protección de datos** del trabajador.

Las instrucciones establecidas en materia de protección de datos, de seguridad de la información, así como instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos serán de obligado cumplimiento por la persona trabajadora.

Procedimiento para reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación

Ante la disconformidad de la empresa con la propuesta del trabajador sobre el acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, este último podrá interponer una **demanda** ante el juzgado de lo social en el **plazo de 20 días hábiles** desde la comunicación de la empresa. Este procedimiento tendrá el carácter de urgente.

El juzgado podrá solicitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe sobre la propuesta del trabajador y la comunicación en la que la empresa manifieste su disconformidad.

El trabajo a distancia durante el Covid-19

El trabajo a distancia durante el Covid-19 **ha quedado excluido del RD-L 28/2020**, siéndole **aplicable la normativa laboral ordinaria**.

En todo caso, las empresas **dotarán a los trabajadores de los medios**, equipos, herramientas y consumibles que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, y se harán cargo del mantenimiento de los mismos.

En su caso, la **compensación de los gastos** derivados del trabajo a distancia -que no hayan sido compensados- **se estará a dispuesto en la negociación colectiva**.