

NOTA INFORMATIVA¹

REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA

En el Boletín Oficial del Estado (“BOE”) de 23 de septiembre de 2020 se ha publicado el “Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”².

Esta norma, fruto del acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales, tiene por objetivo proporcionar, en una única norma, una regulación que clarifique el marco de derechos y obligaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia. La misma trata aspectos tan relevantes como su carácter voluntario y reversible, la igualdad de trato respecto a los trabajadores presenciales, la compensación de gastos, la promoción y formación profesional, derechos colectivos, los tiempos de trabajo y de descanso o la flexibilidad, entre otras cuestiones.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Antes de analizar aspectos concretos del RD-Ley, debemos tener claro su **ámbito de aplicación**, limitado a las relaciones laborales “que se desarrollen a distancia con carácter regular”.

El RD-Ley, en su ámbito de aplicación, se refiere exclusivamente al art. 1.1 del ET³ (relación laboral ordinaria), no realizando mención alguna a las relaciones laborales especiales, como, por ejemplo, la de alta dirección regulada en el Real Decreto 1382/1985.

¿Qué se entiende por “carácter regular”? Cuando se trabaja desde el domicilio - o en el lugar elegido por la persona trabajadora -, un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de 3 meses o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato.

Por debajo de este umbral no sería de aplicación directa el RD-Ley de trabajo a distancia. Así, en un contrato por tiempo indefinido y con una jornada de 40 horas semanales, sería de aplicación este RD-Ley si un mínimo de 12 horas semanales se trabaja a distancia.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el RD-Ley a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.

¹ No constituye una fuente de asesoramiento ni un medio para establecer una relación profesional ni de ningún otro tipo entre cliente y abogado.

² El RD-Ley 28/2020 deberá ser convalidado por el Congreso, y si se tramita como proyecto de ley es susceptible de sufrir modificaciones en el trámite parlamentario (art. 86 de la CE).

³ Las previsiones contenidas en el RD-Ley 28/2020 no serán de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.

*En los contratos de trabajo con **menores** y en contratos de **prácticas** y para la **formación** y el **aprendizaje**, solamente cabe el trabajo a distancia si se garantiza, como mínimo, el 50% de prestación presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación en estos últimos.*

Respecto a los contratos formativos, este % puede ser modificado mediante la negociación colectiva (siempre que no se celebren con menores de edad).

2. DEFINICIONES DE INTERÉS

¿Es lo mismo “trabajo a distancia” y “teletrabajo”? El “teletrabajo” es una forma de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Para conferir mayor claridad, transcribimos las definiciones contenidas en el art. 2 del RD-Ley:

- **“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.

3. ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Veamos ahora los aspectos más relevantes de la nueva regulación, comparándolo con los aspectos que ya estaban contemplados, de algún modo, en nuestro Ordenamiento jurídico.

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
Voluntariedad⁵	El trabajo a distancia será voluntario para la empresa ⁶ y la persona trabajadora, <u>sin que</u>	Si no formaba parte de la descripción inicial del

⁴ El “teletrabajo” derivado de la pandemia del Covid-19 será analizado más adelante.

⁵ Aunque parezca una perogrullada, la norma indica que “la negativa de la persona trabajadora 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 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”.

⁶ El artículo 34.8 ET, en redacción dada por el RD-Ley 6/2019, reconoce el derecho de la persona trabajadora a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, “para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”. La SJS nº 1 de Mataró de 12 de septiembre de 2019, concedió la adaptación de la jornada laboral, permitiendo salir 30 minutos antes, recuperando ese tiempo mediante el trabajo a distancia.

El artículo 37.8 del ET, en redacción dada por el RD-Ley 28/2020, añade que las personas trabajadoras que tengan la

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<u>pueda ser impuesto</u> en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) ⁷ . Todo ello, sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación y la negociación colectiva.	puesto de trabajo, el trabajo a distancia sobrevenido no podía imponerse ni por la vía del artículo 41 del ET ni por acuerdo colectivo, al tratarse de una novación contractual (STS 5 de abril de 2005).
Reversibilidad	La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible, tanto para la empresa como para la persona trabajadora. 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 ⁸ .	No estaba en ninguna norma incorporada a nuestro Ordenamiento ⁹ , si bien algunos Convenios que ya regulan el trabajo a distancia incluyen dentro de los mínimos que deben respetarse el carácter voluntario y reversible para ambas partes.
Forma escrita (Acuerdo de Trabajo a Distancia)¹⁰	El <u>artículo 7</u> detalla el contenido mínimo obligatorio del ATD , sin perjuicio de lo dispuesto en convenio o acuerdo colectivo ¹¹ : <i>a) Inventario de medios, equipos y</i>	El art.13 del ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, ya establecía que el “acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará

condición de víctimas de violencia de género o de terrorismo, tienen derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto de trabajo y funciones desarrolladas.

⁷ Procedimiento individual o colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

⁸ El artículo 7 g) del RD-Ley de trabajo a distancia establece que el ATD deberá recoger la “duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso”. La locución adverbial “en su caso” arroja dudas sobre si puede llegar a pactarse la “no reversibilidad” cuando la negociación colectiva no establezca lo contrario.

⁹ Que el “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, suscrito por los interlocutores sociales europeos, se publicara en el BOE como anexo al Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (BOE de 24 de febrero de 2003), no significa que esté incorporado a nuestro Ordenamiento interno ni que sea directamente aplicable, pues solamente refleja un compromiso de las organizaciones sindicales y empresariales. Del mismo modo, ni el Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio nº 177 ni la Recomendación nº 184 sobre trabajo a domicilio han sido ratificados por el Reino de España.

¹⁰ Se incorpora como infracción laboral grave (artículo 7.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) el hecho de “no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”, cuya sanción oscila entre 626 euros (en su grado y cuantía mínima) y 6.250 euros (en su grado y cuantía máxima).

¹¹ Acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores (no distingue entre unitaria o sindical).

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p><i>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.</i></p> <p><i>b) 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.</i></p> <p><i>c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.</i></p> <p><i>d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.</i></p> <p><i>e) 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.</i></p> <p><i>f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.</i></p> <p><i>g) Duración de los plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.</i></p> <p><i>h) Medios de control empresarial de la actividad.</i></p> <p><i>i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.</i></p> <p><i>j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente</i></p>	<p>por escrito”.</p>

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p><i>aplicables en el trabajo a distancia.</i></p> <p><i>k) 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.</i></p> <p><i>l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.</i></p> <p>Copia básica: Deberá entregarse <u>copia básica</u> de todos los ATD (y de sus actualizaciones) a la representación legal de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días desde su formalización. La copia básica del ATD (firmada por la representación legal de las personas trabajadoras, si existe en la empresa) se debe remitir a la oficina de empleo.</p> <p>Modificaciones: La modificación del ATD debe acordarse y formalizarse por escrito, con carácter previo a su aplicación, poniéndose en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.</p>	
<i>Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas¹²</i>	Se establece el 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, según el inventario incorporado en el ATD y los términos establecidos, en su caso, en el convenio o	Según el Acuerdo Marco Europeo, seguido por algunos Convenios, “el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los

¹² El “Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro” regula el Trabajo a Distancia y Teletrabajo, siendo el primero firmado tras el RDL 28/2020. Sobre la dotación de medios y compensación de gastos, dispone (art. 14.6):

(...) las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 Euros, los siguiente medios y herramientas:

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES?
	<p>acuerdo colectivo de aplicación.</p> <p>Asimismo, se garantiza la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el teletrabajo.</p>	<p>equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo”.</p> <p>La <u>Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 13/2019, de 6 febrero</u>, anula la obligación impuesta por una empresa, por la que los trabajadores debían aportar su móvil personal para instalarse un sistema GPS, pues “supone abuso de derecho” contrario a “la ajenidad en los medios que caracteriza el contrato de trabajo (art. 1.1 del ET)”.</p>
<p>El derecho al abono y compensación de gastos</p>	<p>El 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.</p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos para determinar los gastos, así como para su abono o compensación.</p> <p>¿Debe la empresa abonar las facturas de la conexión a Internet, electricidad, etc.?</p> <p>La norma no aborda esta cuestión con</p>	<p>Anteriormente no se indicaba nada al respecto en la regulación específica (art. 13 del ET), si bien una nota característica de la relación laboral - y que la diferencia de una relación civil/mercantil - es la ajenidad de los medios, asunción de gastos y riesgo empresarial (1.1 del ET).</p> <p>Existen convenios y acuerdos colectivos que establecen fórmulas de compensación del</p>

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo. (...).

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES?
	<p>claridad, por lo que deberá ser desarrollado en la negociación colectiva.</p> <p>El matiz “abonar o compensar” permite que las partes acuerden – dentro de los, límites del Convenio o acuerdo colectivo - la <u>fórmula de compensación</u> de estos costes (una indemnización o complemento de carácter periódico), en el que se entiendan incluidos todos los eventuales costes derivados del trabajo a distancia.</p> <p>Entendemos que no podría darse el mismo trato al coste imputable en teletrabajo permanente que en teletrabajo parcial (alterna trabajo a distancia y presencial), por lo que la fórmula de compensación deberá ajustarse a la casuística concreta. La finalidad es que el trabajo a distancia no suponga un gasto adicional para la persona trabajadora.</p>	<p>teletrabajo¹³.</p>
<p><i>Derecho al horario flexible en los términos del ATD</i></p>	<p>La persona trabajadora podrá flexibilizar¹⁴ el horario de prestación de servicios, <u>en los términos establecidos en el ATD y la negociación colectiva</u>, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria¹⁵ y la normativa de tiempos de trabajo y descanso. Por tanto, no es un derecho que pueda imponerse unilateralmente por la</p>	<p>Como dijo la <u>Sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid de 3 de febrero de 2016</u>, “el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del</p>

¹³ El “Convenio Colectivo de BP Oil España” prevé un Complemento de Teletrabajo de 6.407,52 € brutos anuales (revisables anualmente), que compensa todos los gastos derivados del Teletrabajo. Dicha cantidad compensará, “aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza”. También otorga hasta 1.900 € para realizar obras de acondicionamiento en la vivienda, debidamente autorizadas y justificadas.

¹⁴ El derecho a cierta flexibilidad no ampara al trabajador que, valiéndose de la distancia geográfica con sus supervisores, abusa de su confianza. Esta es la cuestión tratada en la Sentencia del TSJ de Cataluña núm. 136/2019, de 15 enero, que confirma el despido disciplinario de una trabajadora que, prevaliéndose del régimen de teletrabajo pactado con la empresa, incumplió la obligación de prestar servicios en los términos acordados (incumplimiento del horario de trabajo, lo que motivó múltiples quejas de clientes que no eran atendidos en tiempo y forma a través del asesoramiento online ofertado por la empresa). Consideramos que, en cualquier caso, las situaciones pueden ser distintas, dependiendo de si se ha pactado un horario fijo e inamovible, o si existe cierta flexibilidad horaria.

¹⁵ Sobre este punto, la norma no establece qué porcentajes máximos y mínimos de disponibilidad obligatoria pueden pactarse, de tal forma que, si el Convenio o acuerdo colectivo no establece lo contrario, ¿Podría pactarse una disponibilidad equivalente a toda la jornada y horario de trabajo? Una posible interpretación que entendemos deberá ser objeto de interpretación judicial, pero que en nuestra opinión estaría amparada en el tenor literal del art. 7.c) y 13 del RD-Ley 28/2020.

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p>persona trabajadora. Requiere que o bien esté pactado en el ATD o en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.</p>	<p>mismo”, por lo tanto, “aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos”.</p>
<p><i>Derecho al registro horario adecuado¹⁶</i></p>	<p>El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del ET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada¹⁷.</p>	<p>La obligación del registro diario de la jornada ex art. 34.9 del ET resulta de aplicación tanto al trabajo presencial como al trabajo a distancia, desde su entrada en vigor el pasado 12 de mayo de 2019 (RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo).</p> <p>El control horario puede llevarse a cabo por distintos medios (la Ley no exige un medio en concreto, siempre que garantice la veracidad de los datos y su trazabilidad).</p> <p>La citada Sentencia del TSJ de Castilla y León dijo que “en el caso del trabajo desarrollado con conexión a internet, el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no</p>

¹⁶ Criterio 101/2019 sobre actuación ITSS de registro de jornada: “(...) debe estar documentado, por lo que aquellos casos en que el registro se realice por medios electrónicos o informativos, huella dactilar o mediante ordenador”.

¹⁷ Se ha suprimido, de la norma finalmente publicada en el BOE, la mención que se hacía en los borradores previos a los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos.

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
		<p>supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio (...)."</p> <p>La <u>Sentencia del TSJ de Madrid, núm. 619/2017, de 23 junio</u>, declara procedente un despido por faltas de puntualidad, quedando probado que el trabajador "efectúa sus conexiones a la aplicación informática (Log-in), en el momento de incorporarse a su puesto de trabajo, con los retrasos siguientes, los cuales no constan compensados con retrasos en su salida (desconexión informática o Log-Out".</p>
<p><i>Evaluación de riesgos y actividad preventiva</i></p>	<p>La "evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia"¹⁸ deberán tener en cuenta los riesgos propios de esta modalidad, con especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.</p> <p>En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.</p> <p>La evaluación de riesgos únicamente <u>debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios</u>, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a</p>	<p>El artículo 13 ET ya disponía que "los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo".</p>

¹⁸ Es ilustrativa la "NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación" del INSHT, así como las "Guías y Recursos para el Teletrabajo" editadas por la Generalitat de Cataluña, incluyendo un formulario de autoevaluación.

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p>distancia “mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”.</p> <p>Cuando la obtención de la información exija la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar donde se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito justificativo de esta exigencia, que se entregará a la persona trabajadora y a los delegados de prevención.</p> <p>La visita requerirá el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos derivados de la información recabada de la persona trabajadora¹⁹, según las instrucciones del servicio de prevención.</p>	
<p><i>Derecho a la desconexión digital</i></p>	<p>Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (“LOPDGDD”).</p> <p>El “deber empresarial de garantizar la desconexión” <u>conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso</u>, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y los límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa o convenio de aplicación.</p> <p>Política de desconexión digital. La empresa, previa audiencia de la representación legal</p>	<p>El RD-Ley, en esencia, reproduce lo que ya dice el art. 88 de la LOPDGDD y el artículo 20 bis del ET, si bien desarrolla el deber empresarial de garantizar la desconexión.</p>

¹⁹ El trabajador también tiene unos deberes de seguridad y salud en el trabajo regulados principalmente en el art. 29 LPRL, y arts. 5 b) y 19.2 ET y de cuyo incumplimiento se pueden derivar responsabilidades.

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p>de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</p> <p>Se preservará especialmente el derecho a la desconexión digital en supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso de herramientas tecnológicas.</p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia. Asimismo, podrán establecer las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión digital.</p>	
<p><i>Derecho a la intimidad y a la protección de datos</i></p>	<p>La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la LOPDGDD, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.</p> <p><u>La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.</u></p> <p>Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.</p>	<p>El RD-Ley reitera lo que ya se indica en la LOPDGDD, en el artículo 20 del ET y la doctrina de los Tribunales españoles y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.</p>

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p>En su elaboración deberá participar la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia²⁰.</p>	
Facultades de control empresarial	<p>La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos.</p> <p>En su adopción y aplicación deberá guardar la consideración debida a la dignidad y tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.</p> <p>¿Es necesario el consentimiento de la persona trabajadora? No, al estar amparado por una norma (20.3 ET y 6.1 del RGPD).</p>	Artículo 87 LOPDGDD.
Protección de datos y seguridad de la información	<p>Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa sobre Protección de Datos, previa participación de la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Asimismo, deberán cumplir las instrucciones de Seguridad de la Información fijadas por la empresa, previa información a la representación legal.</p>	
Condiciones e instrucciones de	También deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación	

²⁰ El Convenio de Oficinas y despachos Cataluña establece reglas específicas para la verificación de los sistemas informáticos de la empresa. La inobservancia de estas obligaciones convencionales puede conllevar la ineficacia probatoria de los documentos así obtenidos (TSJ Cataluña 19 de septiembre 2016).

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
uso y conservación de equipos	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.	
Otros derechos de las personas trabajadoras a distancia	<p>Derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Tendrán los mismos derechos que hubiesen ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.</p> <p>Tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>Las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, aplicación, seguimiento y evaluación de <u>medidas y planes de igualdad</u>. Asimismo, deberán tener en cuenta esta modalidad de prestación laboral en la configuración y aplicación de <u>medidas contra el acoso (sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria y acoso laboral)</u>.</p> <p>Derecho a la formación. En términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales, debiendo atender el desarrollo de las acciones formativas, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.</p> <p>La empresa deberá garantizar a las personas trabajadoras que trabajan a distancia la <u>formación necesaria para el adecuado</u></p>	Derechos que, con carácter general, ya están recogidos en nuestro Ordenamiento jurídico, y específicamente en el art. 13 del ET, cuyo contenido se desarrolla.

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p><u>desarrollo de su actividad tanto en el momento de formalizar el ATD como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.</u></p> <p>Derecho a la promoción profesional. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, <u>debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.</u></p> <p>Prioridades. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que se realizan total o parcialmente de manera presencial.</p> <p>Derechos colectivos. Tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que estén adscritas.</p> <p>Deberá garantizarse que pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal u otras personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación presencial para el ejercicio del derecho a voto en “elecciones sindicales”.</p>	
<p><i>El trabajo a distancia en la negociación colectiva</i></p>	<p>Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, <u>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 ATD y</u></p>	

TRABAJO A DISTANCIA	RD-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	¿QUÉ TENÍAMOS ANTES ⁴ ?
	<p>cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.</p> <p>Los convenios y acuerdos colectivos <u>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 RD-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 digital.</u></p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias (por ejemplo, circunstancias personales o familiares).</p>	

Acceso al trabajo a distancia como parte del derecho a la promoción y formación profesional.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

4. SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD-LEY 28/2020 (NO VINCULADAS A LA COVID-19). REGLAS DE APLICACIÓN TRANSITORIA

- El RD-Ley de trabajo a distancia será íntegramente aplicable a las relaciones laborales vigentes y que estuvieran reguladas, antes del 23 de septiembre de 2020, **por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia**, a partir del momento en que estos pierdan su vigencia.

- En caso de que los convenios/acuerdos no prevean plazo de duración, el RD-Ley de trabajo a distancia resultará de aplicación transcurrido un (1) año desde su publicación en el BOE (esto es, el 23 de septiembre de 2021), salvo que los firmantes de los convenios/acuerdos pacten un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres (3) años (esto es, el 23 de septiembre de 2023).
- **Se prohíbe la compensación y absorción de derechos preexistentes.** En ningún caso la aplicación de este RD-Ley 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 distancia²¹.
- **Plazo para formalizar el ATD por escrito²².** Deberá formalizarse en el plazo de tres (3) meses desde que el RD -Ley 28/2020 resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

¿Y los acuerdos individuales vigentes, que no derivan de convenio o acuerdo colectivo?

*En este plazo de 3 meses, deberán efectuarse las modificaciones necesarias para adaptarse al RD-Ley de trabajo a distancia. Y teniendo en cuenta que la entrada en vigor es el **13 de octubre de 2020** estas relaciones de teletrabajo individual ya vigentes deberán adecuarse a la nueva regulación no más tarde del **13 de enero de 2021**.*

5. 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, de 17 de marzo²³ (cuya vigencia expiró el pasado 21 de septiembre), 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. Esto es, no le resultará de aplicación la nueva regulación del trabajo a distancia del RD-Ley 28/2020.
- 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.
- La negociación colectiva podrá establecer la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados. Un buen ejemplo de ello es el Convenio colectivo para cajas y entidades financieras de ahorro:

²¹ Deberán reflejarse en el ATD.

²² Recordar la obligación de entregar copia básica a la representación legal y el registro en la oficina de empleo.

²³ **Artículo 5 RD-Ley 8/2020. Carácter preferente del trabajo a distancia.** (...) se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Decimoprimeras. Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

Al teletrabajo implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y de las adoptadas por las empresas derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 14.

El teletrabajo en estas situaciones requerirá que las empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.*
- Teléfono móvil, con línea y datos.*

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 45 Euros, los siguientes medios y herramientas, siempre que no dispongan de los mismos:

- Teclado.*
- Ratón.*
- Pantalla.*

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición o de cuyo coste se haya hecho cargo la empresa. Esta modalidad de teletrabajo se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en el artículo 14 del presente convenio colectivo al régimen de teletrabajo regulado en esta disposición adicional.

6. PROCEDIMIENTO JUDICIAL ESPECIAL PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA

▪ Se establece un procedimiento judicial especial, introduciendo el art. **138 bis** a la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), aplicable a las reclamaciones relacionadas con el derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Este procedimiento se regirá por las siguientes reglas:

a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta de la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

c) **El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.** El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco (5) días siguientes al de la admisión de la demanda.

d) La sentencia se dictará en el plazo de tres días y contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

- Cuando la causa de reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, laboral, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la LRJS²⁴.

7. OTRAS MEDIDAS LABORALES DE INTERÉS CONTENIDAS EN EL RD-LEY 28/2020

Con entrada en vigor desde el 23 de septiembre de 2020, fecha de la publicación en el BOE del RD-Ley 28/2020:

- Queda prorrogada hasta el 31 de enero de 2021 la vigencia del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (conocido como el Plan MECUIDA).
- Se mantiene la consideración, con carácter excepcional, de situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, los períodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del COVID-19.

8. ENTRADA EN VIGOR DEL RD-LEY 28/2020

El RD-Ley 28/2020 entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE. Por lo tanto, en lo que a la regulación del trabajo a distancia se refiere, entrará en vigor el 13 de octubre de 2020²⁵.

AUGUSTA ABOGADOS
Octubre 2020

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, (...), con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

²⁴ P.e. en el supuesto de controversias originadas por una solicitud de trabajo a distancia ex art. 34.8 del ET.

²⁵ Para las relaciones de teletrabajo individual ya vigentes nos remitimos al régimen transitorio expuesto en el [apartado 4](#) de la presente Nota informativa.