



**Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de 2020
TRABAJO A DISTANCIA.**

23 de septiembre de 2020

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2002, en la Unión Europea existe un marco acordado por empresarios, (privados y públicos) y sindicatos, para definir y regular el teletrabajo y el trabajo a distancia en general.

Es el denominado **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como *“una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de éstos”*.

En países como Dinamarca, Bélgica, Países Bajos y la República Checa, el trabajo a distancia, fundamentalmente a través del teletrabajo, ha ido ganando peso de manera progresiva. No así en España, donde su extensión ha sido marginal, no llegando al 5 por ciento, cuando existe un potencial estimado del 22% del total de horas trabajadas, alcanzando en regiones como Madrid hasta el 28%.

Sin embargo, la situación vivida con la explosión de la pandemia del Covid-19 y el confinamiento de la población, ha supuesto un salto en esta forma de trabajo, si bien se ha impuesto más bien por la necesidad de preservar la salud de las personas y no parar la actividad económica de las empresas que por una decisión organizativa planificada por las empresas y negociada y aceptada por los trabajadores.

Este **Real Decreto-ley 28/2020**, de 20 de septiembre no **regula** el teletrabajo sino el concepto más amplio del **“trabajo a distancia”**.

El **Estatuto de los Trabajadores**, de 2015, define el trabajo a distancia como *“aquél en que la prestación en la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

El **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social de la covid-19, como ya comentamos en nuestra Newsletter de 18 de marzo, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, pero lo hizo solo para afrontar esta situación excepcional y con una vigencia limitada. A estas situaciones no se le aplica lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2020, sino la legislación laboral ordinaria.

Un aspecto de esta regulación, que siempre nos congratula, es que haya sido el resultado del diálogo social tripartito Gobierno-Patronales-Sindicatos, lo que le dota no sólo de fuerza jurídica sino también de “autoritas” social a la hora de ponerlo en práctica en la actividad económica cotidiana.

Quizás hubiera sido más conveniente que se hubiera tramitado en el Parlamento como Ley, dada la trascendencia y la durabilidad que se le supone a esta norma, pero ciertamente, a la fecha de emisión de esta Newsletter, los partidos del Gobierno y los principales de la oposición ya han manifestado su conformidad a la convalidación cuando sea sometida a las Cortes.

CONTENIDO del Real Decreto-ley 28/2020

❖ DEFINICIONES

“**Trabajo a distancia**”: Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, 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.

❖ AMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a las relaciones de trabajo por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario).

Se considerará **trabajo a distancia**, y por tanto regulado por este RD-I, aquél que al menos ocupe un 30% de la jornada laboral, en un período de referencia de tres meses, o en la duración del contrato de trabajo si éste es inferior a tres meses.

Limitaciones

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, al menos el 50% de la jornada laboral ha de ser presencial.

Derechos

Los trabajadores a distancia tendrán todos los derechos reconocidos a los trabajadores presenciales.

Voluntariedad

El **trabajo a distancia** será voluntario tanto para el trabajador como para la empresa.

La negativa del trabajador al trabajo a distancia, su reversibilidad, o la dificultad para realizarlo una vez aceptado, no serán causa justificativas ni de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La decisión de reversibilidad del trabajo a distancia a presencial corresponderá tanto del trabajador como del empresario, y podrá ser fijada también en la negociación colectiva.

❖ OBLIGACIONES FORMALES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse POR ESCRITO.

Contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia

- Inventario de los medios, equipos y herramientas, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil de los mismos o período para la renovación.
- Enumeración de los gastos y forma de cuantificación de la compensación
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje de distribución entre trabajo a distancia y presencial.
- Centro de trabajo físico al que se adscribe la persona trabajadora y donde, en su caso, desarrollará el trabajo presencial.
- Lugar de trabajo elegido por el empleado para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Plazos de preaviso para ejercicio de la reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas.
- Instrucciones de la empresa en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Modificación del acuerdo

- La modificación se realizará siempre **por escrito**.
- Las personas que trabajen a distancia a tiempo completo desde el inicio de la relación laboral tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo total o parcialmente presenciales.

❖ DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

Tendrán todos los derechos reconocidos al resto de los trabajadores de la empresa.

Adicionalmente,

- Se les compensarán los gastos relacionados con los equipos, medios y herramientas vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- Tendrán también derecho al horario flexible, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria.

- Asimismo, tendrán derecho al registro horario adecuado.
- La evaluación de riesgos laborales por parte de la empresa sólo alcanzará a la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda.
- La utilización de medios telemáticos para el control de la prestación laboral garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos del trabajador ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Los trabajadores a distancia tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, es decir, respetando la duración máxima de la jornada y los tiempos de descanso.

❖ FACULTADES DE ORGANIZACION, DIRECCION Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA

- Los trabajadores, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones de la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información.
- Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidos en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.
- **La empresa establecerá las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control** para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

❖ OTRAS DISPOSICIONES

El Real Decreto-ley hace constantes referencias a que todas las relaciones trabajador-empresa pueden estar recogidas en el marco de la negociación colectiva.

El Real Decreto-ley no se aplica al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas que se regirá por su normativa específica.

❖ SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGO DEL REAL DECRETO-LEY

El Real Decreto-ley se aplicará a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran ya reguladas por convenios o acuerdos colectivos, desde el momento en que éstos pierdan su vigencia.

Si estos acuerdos no tienen un plazo de duración, el RD-I se aplicará dentro de un año (23 de septiembre de 2021), salvo que las partes acuerden su extensión pero con un plazo máximo de tres años (23 de septiembre de 2023).

Este Real Decreto-ley en ningún caso provocará la compensación, absorción o desaparición de condiciones más beneficiosas para los trabajadores que ya estuvieran prestando sus servicios a distancia.

Hay un plazo de tres meses (13 de enero de 2021) para adaptar los acuerdos de trabajo a distancia no derivados de acuerdos o convenios colectivos al presente Real Decreto-ley desde su entrada en vigor.

❖ TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCION SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19

El trabajo a distancia que no se haya establecido por una decisión de organización empresarial, sino que sea como consecuencia de medidas de contención sanitaria contra la covid-19 **se regirá por la aplicación de la normativa laboral ordinaria.**

Las empresas están obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles, así como a su mantenimiento.

La compensación de los gastos de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido compensados, se establecerá por negociación colectiva.

❖ ENTRADA EN VIGOR

El Real Decreto-ley 28/2020 entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, esto es el **13 de octubre de 2020.**

En Castrillo estamos como siempre a su disposición para cualquier aclaración que precise, así como para la adaptación de esta normativa a su situación personal o empresarial concreta. No dude en consultarnos.