

Alerta Laboral

Novedades Laborales 2020: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

23 de septiembre de 2020

El presente RDL tiene un alcance general cualquiera que sea el sector profesional y su regulación gira en torno a cuatro ejes:

- 1.- Se supera el concepto de trabajo a distancia recogido en el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (“ET”);
- 2.- Se resalta el carácter voluntario de esta modalidad contractual;
- 3.- Con carácter general, se establece que las personas trabajadoras a distancia se beneficiarán de las mismas condiciones de trabajo y derechos que la plantilla que presta sus servicios de manera presencial;
- 4.- Se establece una regulación específica de las facultades de control y organización que corresponden a las empresas.

CUADRO RESUMEN Y PRINCIPALES NOVEDADES	
Disposiciones generales –Capítulo I –	
<p>Ámbito de aplicación -art. 1 RDL-</p>	<p>A las relaciones laborales que cumplan las condiciones descritas en el artículo 1.1 del ET, siempre que se desarrollen a distancia con carácter regular.</p> <p>Se considera que el trabajo a distancia es regular cuando, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, sea prestada bajo esta modalidad.</p>
<p>Concepto y definiciones -art. 2 RDL-</p>	<p>Se diferencia entre tres modalidades de prestación de servicios, debidamente definidas:</p> <p>a.- Trabajo a distancia b.- Teletrabajo c.- Trabajo presencial</p>



<p>Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación -art. 4 RDL-</p>	<p>Las personas trabajadoras que desarrollan trabajo a distancia: (i) tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios presencialmente, salvo aquellos que sean inherentes a esta última modalidad, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta; y (ii) no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora.</p>	
<p>El acuerdo del trabajo a distancia –Capítulo II–</p>		
<p>Voluntariedad del trabajo a distancia -sección 1ª-</p>	<p>Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia -art. 5 RDL-</p> <p>Se establece la voluntariedad del trabajo a distancia para ambas partes, requiriendo la firma de un acuerdo, y previéndose la reversibilidad.</p> <p>Se mantiene la imposibilidad de imponer el trabajo a distancia por la vía del artículo 41 del ET.</p> <p>El acuerdo de trabajo a distancia será reversible para ambas partes.</p>	
<p>El acuerdo de trabajo a distancia -sección 2ª-</p>	<p>Obligaciones formales del acuerdo a distancia -art. 6 RDL-</p>	<p>El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes del inicio del trabajo a distancia, estableciéndose una serie de obligaciones de información a la representación legal de las personas trabajadoras.</p>
	<p>Contenido del acuerdo de trabajo a distancia -art. 7 RDL-</p>	<p>Artículo relevante en el que se establece el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, debiendo destacarse, entre otras, las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventario de los medios, equipos y herramientas. • Enumeración de gastos y forma de cuantificación de la compensación que debe abonar la empresa. • Horario de trabajo y, en su caso, reglas de disponibilidad. • Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. • Centro de trabajo al que está adscrito la persona trabajadora a distancia. • Lugar de trabajo a distancia. • Preaviso para el ejercicio de reversibilidad. • Medios de control empresarial. • Duración del acuerdo.
	<p>Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades -art. 8 RDL-</p>	<p>Se prevé, entre otras cuestiones: (i) que las modificaciones de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, <u>deberán ser acordadas por empresa y persona trabajadora</u>; y (ii) que las personas que realizan</p>



		trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.
Derechos de las personas trabajadoras a distancia –Capítulo III del RDL–		
Derecho a la carrera profesional -sección 1ª-	Derecho a la formación y a la formación profesional -art. 9 y art. 10 RDL-	En ambos preceptos se regulan una serie de derechos de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia, con el objeto de equipararlas a las personas trabajadoras que prestan sus servicios presencialmente.
Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos -sección 2ª-	Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. -art. 11 RDL-	Las personas trabajadoras 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 , en los términos en que se pudiese pactar en el acuerdo de trabajo a distancia o, en su caso, en los convenios o acuerdos colectivos garantizándose por el empleador la atención que se requiera en cada caso ante dificultades técnicas.
	Derecho al abono y compensación de gastos -art.12 RDL-	La empresa deberá compensar o sufragar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral- La persona trabajadora, por tanto, no debe soportar ninguno de estos gastos. El sistema para la determinación y compensación de gastos se podrá fijar por medio de convenio colectivo y/o acuerdo de empresa.
Derechos con repercusión en el derecho del trabajo -sección 3ª-	Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo -art. 13 RDL-	Se establece que la persona trabajadora pueda “flexibilizar” el horario de prestación de servicios , siempre que: (i) sea conforme con los términos fijados en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva; (ii) respete los tiempos de disponibilidad obligatoria; y, (iii) por último, se actúe de conformidad con la normativa de tiempo de trabajo y descanso.
	Derecho al registro horario adecuado -art. 14 RDL-	El registro horario será igualmente de aplicación a la modalidad de trabajo a distancia.



<p>Derecho a la prevención de riesgos laborales -sección 4ª-</p>	<p>Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia y Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva -art. 15 y art. 16 RDL-</p>	<p>Se reconoce a las personas que trabajan a distancia el derecho a la protección en materia de seguridad y salud.</p> <p>La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva deberá tener en cuenta los riesgos de esta modalidad de trabajo, debiendo limitarse a la zona habilitada para la prestación de servicios.</p> <p>En caso de que resultase preciso visitar el domicilio o lugar escogido para la prestación de servicios por la persona trabajadora a distancia: (i) se deberá elaborar un informe escrito que justifique la necesidad de la visita, del que se deberá dar traslado a la representación de los trabajadores; y, (ii) siempre será preciso el permiso de la persona trabajadora.</p> <p>Si la persona trabajadora no concediese dicho permiso, la actividad preventiva de la empresa deberá efectuarse con base a la información recabada por la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>Derechos relacionados con el uso de medios digitales -sección 5ª-</p>	<p>Derecho a la intimidad y protección de datos y Derecho a la desconexión digital -art. 17 y art. 18 RDL-</p>	<p>Se establecen toda una serie de obligaciones y limitaciones para las empresas vinculadas al derecho a la intimidad de los trabajadores, así como a la protección de datos, reconociéndose asimismo el derecho a la desconexión digital.</p>
<p>Derechos colectivos -sección 6ª-</p>	<p>Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia -art.19 RDL-</p>	<p>Las personas trabajadoras a distancia 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 están adscritas.</p> <p>A tal fin, la empresa ha de garantizar a la representación unitaria y sindical los elementos precisos para el desenvolvimiento de su actividad representativa (ej. acceso a las comunicaciones y direcciones de uso en la empresa, implantación de tablón virtual, etc.).</p> <p>Asimismo, las empresas han de garantizar que las personas trabajadoras puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas y convocadas por la representación legal o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses (ej. elecciones a los representantes legales de las personas trabajadoras).</p>



Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia –Capítulo IV del RDL–	
<p>Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos y Facultades de control empresarial -art.21 RDL y art. 22 RDL-</p>	<p>Se regula el deber de las personas trabajadoras de cumplir con las instrucciones de uso y conservación de los equipos y/o útiles informáticos establecidas en la empresa, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.</p> <p>Asimismo, se posibilita a las empresas la adopción de aquellas medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora a distancia de sus obligaciones y deberes laborales, respetándose en todo caso la dignidad de las personas trabajadoras.</p>
Modificaciones legislativas y otras cuestiones de interés	
<p>El trabajo a distancia en la negociación colectiva -D.A. Primera-</p>	<p>Se establece toda una serie de cuestiones que podrán establecer los convenios o acuerdos colectivos, destacándose las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia. • Una duración máxima del trabajo a distancia. • Jornada mínima presencial. • Ejercicio de reversibilidad • Un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el art. 1 del presente RDL a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.
<p>Prórroga de la vigencia del artículo 6 del RDL 8/2020 -D.A. Tercera-</p>	<p>El artículo 6 del RDL 8/2020, relativo al Plan MECUIDA, permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021</p>
<p>Aplicación transitoria de la norma a las situaciones de Trabajo a distancia existente con anterioridad a la entrada en vigor del presente RDL -D.T. Primera-</p>	<p>Lo previsto en el RDL será aplicable a aquellas relaciones de trabajo vigentes con anterioridad a la publicación de la misma, y que estuvieran reguladas por acuerdos o convenios colectivos una vez hayan perdido su vigencia, con el máximo de tres años desde la publicación de la norma en el BOE, momento a partir del cual la norma resultará de aplicación en su integridad.</p> <p>En caso de que los convenios o acuerdo colectivos referidos, no prevean un plazo de vigencia o duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el Boletín Oficial del</p>



	<p>Estado, salvo que las partes acuerden un plazo superior (que no podrá exceder de 3 años).</p> <p>La aplicación del RDL no podrá suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas de las personas trabajadoras que ya vinieran trabajando a distancia.</p> <p>El acuerdo de trabajo a distancia previsto en el RDL deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que dicho RDL resulte de aplicación a la relación laboral concreta en los términos previstos en la D.T. Primera y, en ese mismo plazo, deberán efectuarse las adaptaciones que correspondan.</p>				
<p>Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada del COVID-19 -D.T.Tercera-</p>	<p>Cuando el trabajo se haya implantado excepcionalmente en aplicación del carácter preferencial previsto en el art. 5 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 ("RDL 8/2020"), o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.</p> <p>En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas, y consumibles que exige el desarrollo al trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.</p> <p>La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajar a distancia.</p>				
<p>Modificaciones legislativas de otras normas vigentes</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="603 1559 884 1809"> <p>Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto ("LISOS") -D.F. 1ª-</p> </td> <td data-bbox="884 1559 1401 1809"> <p>Se establece como infracción grave de LISOS, no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos. Esta infracción lleva aparejada una sanción que oscila entre 626 a 6.250.- Euros.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="603 1809 884 1966"> <p>Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ("LRJS") -D.F. 2ª-</p> </td> <td data-bbox="884 1809 1401 1966"> <p>Se establece una nueva modalidad procesal -recogida en un nuevo art. 138 bis de la LRJS- por el que se tramitarán las reclamaciones acceso, reversión y modificación al trabajo a distancia.</p> </td> </tr> </table>	<p>Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto ("LISOS") -D.F. 1ª-</p>	<p>Se establece como infracción grave de LISOS, no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos. Esta infracción lleva aparejada una sanción que oscila entre 626 a 6.250.- Euros.</p>	<p>Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ("LRJS") -D.F. 2ª-</p>	<p>Se establece una nueva modalidad procesal -recogida en un nuevo art. 138 bis de la LRJS- por el que se tramitarán las reclamaciones acceso, reversión y modificación al trabajo a distancia.</p>
<p>Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto ("LISOS") -D.F. 1ª-</p>	<p>Se establece como infracción grave de LISOS, no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos. Esta infracción lleva aparejada una sanción que oscila entre 626 a 6.250.- Euros.</p>				
<p>Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ("LRJS") -D.F. 2ª-</p>	<p>Se establece una nueva modalidad procesal -recogida en un nuevo art. 138 bis de la LRJS- por el que se tramitarán las reclamaciones acceso, reversión y modificación al trabajo a distancia.</p>				



	<p>Como características más destacadas, cabe citar las siguientes: (i) el sometimiento de la acción a un plazo de caducidad de 20 días hábiles; (ii) la urgencia en la tramitación; (iii) la posibilidad de recabarse por el órgano judicial informe de la ITSS; y, (iv) la ausencia de recurso frente a la sentencia que se dicte.</p> <p>Se modifican los siguientes preceptos:</p> <p>1.- Trabajo a distancia -art. 13 ET-: Se introduce referencia al presente RDL.</p> <p>2.- Promoción y formación profesional en el trabajo -ex art. 23.1.a) ET-: Se establece la posibilidad de solicitar el trabajo a distancia cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>3.- Persona trabajadora víctima de violencia de género -art. 37.8 ET-: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia; o, incluso, dejar de hacerlo si este fuese el sistema establecido.</p> <p>En todo caso, esta modalidad de prestación de servicio deberá ser compatible con el puesto y funciones de la persona trabajadora.</p>
<p>Otras modificaciones relevantes contenidas en el RDL en materia laboral y de Seguridad Social</p>	<p>Se modifica el RD 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud, reforzando los requisitos que son precisos para la justificación de que una persona trabajadora no puede prestar servicios telemáticos y, en consecuencia, pueda ser beneficiaria de una prestación excepcional por contagios y/o aislamiento –D.F. Décima–.</p> <p>Las prestaciones de Seguridad Social causadas por el personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios a causa del virus SARS-CoV2, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, hasta que las autoridades levanten todas las medidas de prevención –D.A. Cuarta–.</p> <p>En supuestos de fallecimiento se considerará que la causa es accidente de trabajo, dentro de los 5 años siguientes al contagio –D.A. Cuarta–.</p>



El RDL, con determinadas excepciones, entrará en vigor a los 20 días de la publicación del RDL en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el próximo 13 de octubre de 2020. Sin perjuicio de lo anterior y en lo que a las materias contenidas en la presente alerta se refiere, entrarán en vigor desde el día de su publicación las siguientes materias:

- 1.- Prórroga del plan MECUIDA –D.A. Tercera–.
- 2.- La consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio sanitario como consecuencia del contagio del virus SARS-Cov-2 durante el estado de alarma – D.A. Cuarta–.

Esperamos que estos comentarios sean útiles y, en cualquier caso, el equipo Laboral de Andersen queda a su entera disposición para aclarar cualquier duda que tenga al respecto.

Puede ver el Real Decreto completo [aquí](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio de Andersen
alfredo.aspra@es.Andersen.com

[Pedro Alonso](#) | Socio de Andersen
pedro.alonso@es.Andersen.com

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@esAndersen.com.

