

El 23 de septiembre de 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (“BOE”) el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia (el “RDL 28/2020”). El RDL 28/2020 incorpora una nueva regulación aplicable al trabajo a distancia que modifica en su totalidad el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que hasta la fecha regulaba esta materia. Los principios inspiradores del RDL 28/2020 son la voluntariedad de las partes para prestar servicios en este régimen y los principios de igualdad y no discriminación. El RDL 28/2020 entrará en vigor a los 20 días de su publicación (con algunas salvedades), debiendo prestar especial atención a (i) la Disposición transitoria primera relativa a las situaciones de trabajo a distancia ya existentes en la fecha de entrada en vigor de la norma y (ii) la Disposición transitoria tercera, relativa al trabajo a distancia aplicado como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

| CONTENIDO                               | REAL DECRETO-LEY 28/2020 DE TRABAJO A DISTANCIA  |
|---|--|
| Consideraciones generales (Arts. 1 a 4) | <p><b>Ámbito de aplicación.</b> A todos los trabajadores que desarrollen trabajo a distancia con <b>carácter regular, es decir, como mínimo durante un 30% de la jornada</b> en un <b>periodo de referencia de 3 meses</b>.</p> <p><b>Definiciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(i) <b>Trabajo a distancia:</b> modalidad de trabajo que se presta <b>en el domicilio o en el lugar elegido</b>, durante toda la jornada o parte de ella, con <b>carácter regular</b>.</li><li>(ii) <b>Teletrabajo:</b> trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el <b>uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación</b>.</li><li>(iii) <b>Trabajo presencial:</b> trabajo que se presta en el <b>centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa</b>.</li></ul> <p><b>Limitaciones.</b> En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje el trabajo la jornada presencial debe ser como mínimo del 50%.</p> <p><b>Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.</b> Los trabajadores que presten servicios a distancia tendrán los <b>mismos derechos</b> que hubieran ostentado si realizaran trabajo presencial (salvo aquellos derechos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial).</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Voluntariedad y acuerdo del trabajo a distancia (Arts. 5 a 8)</b></p>    | <p><b>Voluntariedad del trabajo a distancia.</b> El trabajo a distancia será <b>voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora</b> y requerirá la firma del <b>acuerdo individual escrito de trabajo</b>. <b>No podrá imponerse</b> por la empresa como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que puedan reconocer las leyes o la negociación colectiva. <b>No justifica la extinción del contrato de trabajo</b> la negativa del trabajador a trabajar a distancia, su reversibilidad o la no adaptación.</p> <p><b>Reversibilidad del trabajo a distancia.</b> La situación de teletrabajo es <b>reversible por la empresa o por el trabajador</b> en los términos recogidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo individual de trabajo a distancia.</p> <p><b>Formalidades del acuerdo de trabajo a distancia.</b> El acuerdo de trabajo a distancia debe formalizarse por <b>escrito antes de iniciar el trabajo a distancia</b>. La Empresa debe entregar <b>copia de dicho acuerdo a los representantes de los trabajadores</b> en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.</p> <p><b>Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia.</b> (i) <b>Inventario</b> de los medios, equipos y herramientas –incluidos consumibles y elementos muebles–, (ii) <b>gastos</b> que pudiera tener la persona trabajadora y forma de <b>cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa</b>, (iii) <b>horario y reglas de disponibilidad</b>, (iv) porcentaje y distribución entre <b>trabajo presencial y trabajo a distancia</b>, (v) <b>centro de trabajo</b> al que se adscribe, (vi) <b>lugar de trabajo a distancia</b> elegido, (vii) duración de plazos de <b>preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad</b>, (viii) medios de <b>control empresarial</b>, (ix) procedimiento para <b>solucionar dificultades técnicas</b>, (x) instrucciones de la empresa en materia de <b>protección de datos</b>, (xi) instrucciones en materia de <b>seguridad de la información</b>, (xii) <b>duración del acuerdo de trabajo a distancia</b>.</p> <p><b>Modificación del acuerdo de trabajo a distancia.</b> El acuerdo de trabajo a distancia debe de modificarse por escrito y ponerse en conocimiento de los representantes de los trabajadores.</p> <p><b>Orden de prioridades.</b> Los trabajadores que realicen trabajo a distancia desde el inicio de su relación laboral durante la totalidad de su jornada tienen prioridad para ocupar vacantes de trabajos total o parcialmente presenciales. Por convenio o acuerdo colectivo se pueden establecer <b>criterios de preferencia</b> para acceder al teletrabajo vinculadas a determinadas circunstancias.</p> |
| <p><b>Derechos de las personas trabajadoras a distancia (Arts. 9 a 19)</b></p> | <p><b>Carrera profesional y formación.</b> Derecho a participar en actividades formativas y a la promoción profesional en <b>igualdad de condiciones que los trabajadores presenciales</b>. Derecho a recibir formación para un adecuado desarrollo de la actividad en régimen de trabajo a distancia.</p> <p><b>Dotación de medios y compensación de gastos.</b> La empresa <b>deberá dotar de medios suficientes, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad y sufragar los gastos relacionados con éstos</b> medios vinculados al desarrollo del trabajo a distancia. Por negociación colectiva se establecerán los mecanismos de determinación y compensación o abono de gastos.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Derechos de las personas trabajadoras a distancia (Arts. 9 a 19) (Cont.)</b></p>                              | <p><b>Jornada.</b> La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá <b>flexibilizar el horario</b> de prestación de servicios establecido. Además, deberá <b>registrar su jornada</b> en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores reflejando fielmente el tiempo que se dedica a la actividad laboral, el momento de inicio y de finalización de la jornada.</p> <p><b>Prevención de riesgos laborales.</b> La persona que desarrolla trabajo a distancia tiene el mismo derecho a la adecuada protección en materia de seguridad y salud que los trabajadores en régimen presencial. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad deberán tener en cuenta los <b>riesgos característicos asociados al trabajo a distancia</b>. Con el consentimiento de los trabajadores, la empresa podrá <b>visitar el domicilio o el lugar desde donde trabaje a distancia</b> por cuestiones de prevención de riesgos laborales. De no concertarse permiso, la actividad preventiva se realizará en base a la determinación de riesgos que derive de la información recabada del trabajador.</p> <p><b>Derecho a la intimidad y a la protección de datos.</b> Deben garantizarse en los términos previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. La empresa <b>no podrá exigir</b> 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. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales y en su elaboración participará la representación legal de los trabajadores. Por negociación colectiva podrán regularse los usos personales.</p> <p><b>Derecho a la desconexión digital.</b> La persona que desarrolla trabajo a distancia tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 la Ley Orgánica de Protección de Datos. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna para el ejercicio del derecho a la desconexión.</p> <p><b>Derechos colectivos.</b> La persona que desarrolla trabajo a distancia tiene derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva <b>con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas</b>. La empresa deberá <b>suministrar</b> a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa.</p> |
| <p><b>Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (Arts. 20 a 22)</b></p> | <p><b>Protección de datos y seguridad de la información.</b> Los trabajadores que presten servicios a distancia deberán cumplir las <b>instrucciones</b> que haya establecido la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la información.</p> <p><b>Uso y conservación de equipos.</b> Las personas trabajadoras deberán cumplir 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.</p> <p><b>Facultades de control empresarial.</b> La empresa podrá adoptar las medidas <b>que estime más oportunas de vigilancia y control</b> 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 <b>consideración debida a su dignidad</b>.</p>  |

| DISPOSICIONES ADICIONALES, FINALES Y TRANSITORIAS   | REAL DECRETO-LEY 28/2020 DE TRABAJO A DISTANCIA   |
|---|---|
| El trabajo a distancia en la negociación colectiva (D.A.1ª)                               | <b>Convenios o acuerdos colectivos.</b> En atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, los convenios o acuerdos colectivos podrán identificar los puestos de trabajo y funciones susceptibles de realizarse a través de trabajo a distancia y otras especificidades al respecto.   |
| Personal laboral Administraciones Públicas (D.A. 2ª y D. T. 2ª)                           | <b>Inaplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas</b> del presente RDL 28/2020, siéndoles de aplicación el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RDL 28/2020 hasta la aprobación de una normativa específica.  |
| Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la ley (D.T.1ª)    | <p><b>El RDL 28/2020 será íntegramente aplicable a las situaciones de trabajo a distancia existentes con anterioridad a su publicación</b>, en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Si el teletrabajo previo estuviera regulado por convenio o acuerdo colectivo y se estableciera un periodo de duración del teletrabajo, el RDL 28/2020 será de aplicación cuando pierda vigencia, en ausencia de dicho periodo de vigencia, el RDL 28/2020 será de aplicación una vez haya transcurrido 1 año desde su entrada en vigor (posible prórroga a 3 años en caso de acuerdo).</li> <li>(ii) Si no existe convenio o acuerdo colectivo previo, deberá regularse por acuerdo en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del el RDL 28/2020.</li> </ul> <p>En ningún caso la aplicación de esta norma podrá tener como consecuencia la <b>compensación, absorción o desaparición</b> de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia.</p> |
| Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la Covid-19 (D.T. 3ª) | <p><b>Inaplicación del régimen previsto en el RDL 28/2020.</b> Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y <b>mientras estas se mantengan</b>, le seguirá resultando de aplicación la <b>normativa laboral ordinaria</b>.</p> <p><b>Obligación de dotar de medios, equipos, herramientas y combustibles y del mantenimiento que resulte necesario.</b></p> <p><b>Compensación de gastos.</b> En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de gastos derivados para el trabajador como consecuencia del trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.</p>   |

# Pérez-Llorca

|   |   |
|---|---|
| <p>Otras cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia</p> | <p><b>Derogación.</b> Se modifica el <b>artículo 13</b> del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos “las personas trabajadoras podrán prestar servicios a distancia en los términos previstos en el RDL 28/2020”.</p> <p><b>Procedimiento judicial.</b> Se establece un <b>procedimiento judicial especial</b> aplicable a las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.</p> <p><b>Infracción y sanción.</b> Se tipifica como <b>infracción grave</b> el incumplimiento de la obligación de formalizar un acuerdo de trabajo a distancia.</p> <p><b>Entrada en vigor.</b> Se prevé la entrada en vigor del Real Decreto-ley a los <b>20 días desde su publicación</b> (salvo determinadas disposiciones que entran en vigor tras su publicación).</p> |
|---|---|

*La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 23 de septiembre de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.*

Para más información,  
pueden ponerse en contacto con:

**Isabel Moya**

Socia de Laboral

[imoya@perezllorca.com](mailto:imoya@perezllorca.com)

T: +34 91 436 04 20