

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia

Septiembre, 2020



International
Attorneys
& Advisors

DISPOSICIONES GENERALES

El presente RDL de trabajo a distancia, publicado en el BOE el 23.09.20, será de aplicación a los trabajadores que desarrollen **sus servicios a distancia con carácter regular.** Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir ninguna modificación en sus condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución.

En los **contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje**, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, **un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.



DISPOSICIONES GENERALES

A los efectos de lo establecido en este RDL, se entenderá por:

- **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.



DISPOSICIONES GENERALES

- Las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que **solo prestan servicios de forma presencial**.
- Las empresas tienen la obligación de **evitar cualquier tipo de discriminación** (directa o indirecta) particularmente por razón de sexo, de las personas que prestan servicios a distancia y tienen que llevar a cabo el diagnóstico, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Del mismo modo, las empresas deben de tener en cuenta la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por causa discriminatoria y acoso laboral.
- Las personas que realizan trabajo a distancia y las personas que prestan servicios de forma presencial tendrán los **mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad**, incluyendo la adaptación de jornada establecida en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de que no interfiera con la vida personal y familiar.



International
Attorneys
& Advisors

TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTE EN LA EMPRESA O DERIVADO DEL COVID-19

- **Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RDL:** Este RDL será aplicable a las relaciones de trabajo **vigentes y que ya estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación del trabajo a distancia.**
- **Periodo transitorio: 1 año desde la publicación de esta norma en el BOE, salvos que las partes acuerden un plazo superior, como máximo de 3 años.** Esta norma no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualquier derecho o condición más beneficiosa que vinieran disfrutando las personas con carácter previo a sus prestaciones de servicios a distancia. **El acuerdo se deberá finalizar en el plazo de tres meses desde que la norma resulte de aplicación en la relación laboral,** y en ese mismo plazo se deberán de efectuar las modificaciones de los acuerdos vigentes en la publicación de esta ley, no derivados de acuerdos colectivos ni de convenios.
- **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 marzo, 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. Las empresas tienen la obligación de dotar y mantener los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de gastos derivados de las personas trabajadoras.**



International
Attorneys
& Advisors

VOLUNTARIEDAD Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- El trabajo a distancia **será voluntario tanto para el trabajador como para la empresa empleadora**, mediante firma por **escrito** del acuerdo de trabajo regulado en esta norma y se podrá firma tanto en el inicio como en un momento posterior.
- No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación de las condiciones de trabajo, la **negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia** y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.
- La empresa, deberá de entregar a la RLT en un **plazo no superior a diez días** desde que se haya formalizado el acuerdo, **una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia**, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET. Esa copia se enviará a la oficina de empleo. Una vez que la reciban los representantes de los trabajadores, deberán firmarla para acreditar que se ha producido la entrega. En caso de que no haya representación legal, la entrega se realizará a la oficina de empleo.
- La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo entre el trabajador y la empresa, se pondrá en conocimiento de la RLT.



International
Attorneys
& Advisors

CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles (vida útil y periodo máximo para la renovación de estos).
- Enumeración de gastos de la persona que trabaja a distancia por el hecho de prestar servicios a distancia que debe de abonar la empresa.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad de la persona trabajadora.
- Porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa, donde la persona desarrollará parte de su jornada presencial y donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de la situaciones de reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos aplicables al trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información de la representación legal, sobre seguridad de la información aplicable al trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo a distancia.



International
Attorneys
& Advisors

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

- **Derecho a la formación:** La empresa deberá garantizar participación en acciones formativas (en el momento de formalizar el acuerdo como cuando haya cambios en los medios tecnológicos) a las personas que trabajan a distancia como las que prestan servicios en el centro de trabajo, atendiendo a las características de su prestación de servicios.
- **Derecho a la promoción profesional:** Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho en las mismas condiciones que las personas que trabajan de forma presencial a la promoción profesional, debiendo la empresa de informar a aquellas, por escrito y de manera expresa las posibilidades de ascenso (ya sea de puestos presenciales o a distancia).
- **Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas:** La empresa es la encargada de llevar a cabo el mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad de las personas que trabajan a distancia, conforme a lo referido en el artículo 7 de esta ley y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- **Derecho al abono y compensación de gastos:** El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser 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. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la compensación o abono de estos gastos.
- **Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia:** Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho al igual que el resto de personas trabajadoras a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance del centro al que están adscritos.



International
Attorneys
& Advisors

DERECHOS CON REPERCUSIÓN EN EL TIEMPO DE TRABAJO Y A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo:** La persona que desarrolla trabajo a distancia, podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa de tiempo de trabajo, con los términos establecidos en la negociación colectiva y en el acuerdo de trabajo a distancia.
- **Derecho al registro horario adecuado:** El sistema de registro de horario deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada y el tiempo que la persona que trabaja a distancia dedica a la actividad laboral.
- **Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia:** Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- **Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva:** La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.



International
Attorneys
& Advisors

DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES

- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos:** 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.
- **Derecho a la desconexión digital:** Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. La empresa, previa audiencia de la RLT, elaborará una política incluyendo a las personas que ocupen puestos directivos, en las que se **definan 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.



International
Attorneys
& Advisors

FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL

- **Protección de datos y seguridad de la información:** Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
- **Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos:** Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa, dentro de los términos que establezcan en la negociación colectiva.
- **Facultades de control empresarial:** La empresa podrá **adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales**, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.



International
Attorneys
& Advisors

INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

- Se modifica el apartado 1 del artículo 7 texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no **formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos será una infracción GRAVE.**
- La multa podría ascender a importes entre los 626 y 6.250 euros.



International
Attorneys
& Advisors

ENTRADA EN VIGOR

El presente RDL entrará en vigor el **13 DE OCTUBRE DE 2020.**

Benow International
PARTNERS Attorneys
& Advisors

Teléfono: +34 91 907 35 00
Fax: +34 91 907 29 12
info@benow.es
C/ Alfonso XII 38. 3ª Pl.
Madrid 28014

benow.es