



**TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA:
Novedades normativas introducidas por el
Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de
trabajo a distancia.**



Introducción

Si bien la necesidad de aprobar una ley específica que regulara los aspectos más básicos del trabajo a distancia ha venido siendo una constante reivindicada por diferentes colectivos, organizaciones y sectores en los últimos años, no ha sido hasta ahora, más de seis meses después de la declaración del estado de alarma, cuando por fin se ha publicado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que regula los aspectos más básicos de esta modalidad de prestación de servicios.

En efecto, el avance de las nuevas tecnologías, herramientas para trabajo en remoto, aplicaciones de reuniones por videoconferencia, etc., demuestran que la prestación de servicios a distancia no solo resulta aplicable en escenarios extremos como el que estamos viviendo, sino también durante situaciones de normalidad, siendo a su vez una herramienta más para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador.

Por ello, y tras semanas de negociación entre el Gobierno, sindicatos y patronal, con fecha 23 de septiembre ha entrado en vigor el Real Decreto-ley 28/2020, cuyos aspectos más importantes pasamos a analizar y resumir a continuación.

Medidas Normativas

- **Ámbito de aplicación (artículo 1).**

Será de aplicación a aquellos trabajadores por cuenta ajena que presten servicios a distancia un 30% de su jornada en un periodo de referencia de 3 meses.

- **Una necesaria precisión semántica (artículo 2).**

La norma que comentamos diferencia entre "trabajo a distancia", "teletrabajo" y "trabajo presencial".

Obviamente, ninguna duda genera qué debe entenderse por "trabajo presencial", pero sí conviene distinguir -siguiendo el tenor de la nueva norma- entre:

- "trabajo a distancia", que será aquel que, con carácter regular, se preste en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.
- "teletrabajo", que será la modalidad de trabajo a distancia caracterizada porque su prestación se lleva a cabo mediante el uso "exclusivo o

prevalente” de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación.

- **Igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en relación con los trabajadores a distancia (artículo 4).**

Los trabajadores a distancia tendrán las mismas condiciones y derechos que los trabajadores que presten servicio de forma presencial (excepto aquellas condiciones inherentes a la prestación de servicio presencial, como pueden ser complementos de puesto como el de toxicidad, peligrosidad, etc).

Tampoco podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

- **Voluntariedad del trabajo a distancia (artículo 5).**

El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la empresa como para el trabajador. Es decir, no puede ser impuesto de forma unilateral por ninguna de las partes, ni por imposición del empresario en base a su poder de dirección o a través de un procedimiento de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, ni puede ser impuesto por el trabajador si no existe acuerdo con el empresario.

No obstante, este precepto prevé que por negociación colectiva se pueda mejorar este derecho.

- **Obligaciones formales del acuerdo (artículo 6).**

El trabajo a distancia o teletrabajo deberá formalizarse necesariamente a través de un acuerdo (individual) por escrito, con carácter previo a su aplicación (ya sea en el momento de la firma del contrato inicial, o ya sea en cualquier momento durante la relación laboral).

La empresa deberá formalizar y entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia y sus actualizaciones que se realicen, comunicando igualmente la suscripción al SEPE.

- **Contenido mínimo obligatorio del acuerdo (artículo 7).**

El acuerdo al que se refiere el punto anterior deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- *Inventario de los medios, equipos y 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.*

- *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.*
- *Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.*
- *Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.*
- *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.*
- *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 las situaciones de reversibilidad, en su caso.*
- *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, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*
- *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.*
- *Duración del acuerdo de trabajo a distancia.*

Todos los requisitos anteriores, se entienden sin perjuicio de otros requisitos que se puedan pactar mediante la negociación colectiva.

- **Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades (artículo 8).**

Cualquier modificación del acuerdo de trabajo a distancia requerirá el consentimiento de ambas partes, no pudiéndose introducir cambios por una de las partes de forma unilateral.

Las modificaciones que se realicen deberán hacerse por escrito previamente a su implantación, y deberá darse copia a la representación de los trabajadores.

- **Derechos de los trabajadores a distancia (artículos 9 a 19)**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán, además, los siguientes derechos:

- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (según el inventario incluido en el acuerdo de trabajo a distancia y lo que pueda disponerse por negociación colectiva).
- El derecho al abono y compensación de gastos. También puede regularse en negociación colectiva la forma de compensación y abono de gastos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo y de lo dispuesto mediante negociación colectiva.
- Derecho al registro horario adecuado, según lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales, con las siguientes notas importantes:

- La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios (y no otras zonas de la vivienda o del lugar elegido).
- La empresa recabará información sobre todos los riesgos a los que está expuesto el trabajador mediante una metodología, permitiendo, si fuera necesario, la visita al lugar de trabajo escogido por el trabajador, a saber:

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, 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 que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Derecho a la desconexión digital.

- 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.
- **Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (artículos 20 a 22).**

Por su parte, las personas trabajadoras que presten servicios en los regímenes analizados deberán contemplar las siguientes obligaciones:

- Obligación del trabajador de cumplir las instrucciones emanadas de la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- Obligación del trabajador de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.
- Facultad de control empresarial, como consecuencia de su poder de dirección, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, con los pertinentes límites respecto a la dignidad del trabajador, intimidad, etc.

Dudas resultas y cuestiones relevantes

Con el fin de resolver algunas de las cuestiones más recurrentes que se están produciendo, analizamos y damos respuesta a algunas preguntas frecuentes:

- **¿Qué sucede con aquellos trabajadores que ya vienen realizando teletrabajo como consecuencia de la pandemia del Covid-19?**

La Disposición Transitoria Tercera de la norma resuelve este extremo, indicando que, a dichos trabajadores, no les resultará aplicable este nuevo Real Decreto, sino lo dispuesto hasta la fecha en el Estatuto y normas complementarias.

No obstante lo anterior, establece dos obligaciones para la empresa en consonancia con lo dispuesto en el nuevo Real Decreto:

- *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.*
- En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

- **¿Qué pasa con aquellas situaciones de trabajo a distancia que estaban reguladas por acuerdos o convenios colectivos antes de esta norma, independientemente de la situación por la pandemia del Covid-19?**

En este caso son tres los aspectos a tener en cuenta:

- Respecto a los Convenios Colectivos, normas o acuerdos que regulaban en algunas empresas el trabajo a distancia, este RD no será aplicable hasta que pierdan su vigencia, *“salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años”*. En el caso de que no exista una vigencia pactada, finalizará su vigencia *“una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*.
 - Este Real Decreto no podrá suponer la desaparición o compensación de condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras en el marco de su prestación de trabajo a distancia.
 - El acuerdo de trabajo a distancia según lo dispuesto en el Real Decreto, deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde que resultara de aplicación esta norma, según los plazos establecidos en el punto primero (desde que pierda su vigencia el acuerdo o convenio, un año desde la publicación en el BOE del RD, o como mucho, un máximo de 3 años).
- **Importante peso de la Negociación Colectiva como desarrollo complementario a la norma y ampliación de los derechos de información de los representantes de los trabajadores.**

Como se puede apreciar con una lectura rápida de la norma, a lo largo de su articulado existen multitud de referencias para que sus aspectos sean desarrollados, cuantificados o mejorados mediante la negociación colectiva, bien mediante su inclusión en el Convenio Colectivo, bien pactando con la representación social correspondiente una norma de trabajo a distancia adaptada a la realidad de la empresa y sus puestos de trabajo.

De igual modo, podrán ser objeto de ampliación, mediante la negociación colectiva, las obligaciones empresariales respecto a la información que debe facilitarse a la representación de los trabajadores en esta materia (seguridad de la información y protección de datos, copia de los acuerdos a distancia suscritos, vacantes presenciales, etc).

Madrid, septiembre de 2020
Departamento Jurídico Laboral