

**REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE,**  
**DE TRABAJO A DISTANCIA**



**“SCHILLER ABOGADOS Y RECHTSANWÄLTE”****Madrid****Barcelona****Bilbao****Frankfurt am Main**

Paseo de la Castellana 137 Rbla. Catalunya 86-3º-1ª

Gran Vía 55-1º Dcha.

Kettenhofweg 1

Estimados, clientes, colaboradores y amigos.

Nos ponemos en contacto con vosotros, para informaros de **las últimas novedades en materia de trabajo a distancia incluidas en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de septiembre.** con entrada en vigor a los veinte días de su publicación.

En cuanto al ámbito de aplicación del presente RD, regulará 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.

Dicha regulación se materializa a través de la firma de un Acuerdo de trabajo a distancia con la empresa. No obstante, éste, cuenta con ciertas limitaciones en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje, donde el cincuenta por ciento de la jornada de trabajo como mínimo deberá ser presencial.

A continuación, pasamos a detallar los aspectos novedosos más importantes:

**A) DEFINICIONES: TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y TRABAJO PRESENCIAL**

**El trabajo a distancia** es la 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.

**El teletrabajo** es una subespecie del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

**El trabajo presencial** mientras tanto es aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

## **B) CARACTERISTICAS DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA**

- ❖ El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora con posibilidad de reversibilidad.
- ❖ Las personas que presten servicios a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios desde el centro de trabajo.
- ❖ La negativa a trabajar a distancia o cualquier dificultad que esté relacionada con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción laboral ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- ❖ Deberá ejecutarse por escrito y estar incorporado al contrato inicial o realizarse en un momento posterior, con anterioridad al inicio del trabajo a distancia.
- ❖ En un plazo no superior a diez días desde su formalización, la empresa entregará una copia a la representación legal de los trabajadores, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, ésta, se enviará a la oficina de empleo.
- ❖ Cuando no exista representación legal, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

## C) CONTENIDO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- ❖ Sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el contenido mínimo del Acuerdo de trabajo a distancia es el siguiente:
  - ✓ 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.

## **D) MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA**

- ❖ Cualquier modificación de las condiciones del trabajo a distancia, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- ❖ Es obligatoria tanto su formalización por escrito como la comunicación de las modificaciones a la representación legal de los trabajadores.
- ❖ Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los criterios por los que un trabajador puede pasar de trabajar de forma presencial a trabajar a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias de formación, promoción y estabilidad en el empleo.

## **E) DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA**

- ❖ Los trabajadores que suscriban Acuerdos de trabajo a distancia con sus empleadores disfrutarán de los siguientes derechos:
  - ✓ Derecho a la formación.
  - ✓ Derecho a la promoción profesional.
  - ✓ Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
  - ✓ Derecho al abono y compensación de gastos.
  - ✓ Derecho a un horario flexible en los términos del acuerdo.
  - ✓ Derecho al registro horario adecuado.
  - ✓ Derecho a la prevención de riesgos laborales.
  - ✓ Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
  - ✓ Derecho a la desconexión digital.
  - ✓ Derechos a ejercitar los derechos de naturaleza colectiva con el mismo alcance que si la prestación de servicios se hiciera de manera presencial.

## **F) FACULTADES DE DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL**

La empresa 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.

## **G) EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- ❖ Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad de su ámbito, lo siguiente:
  - 1) La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través del trabajo a distancia.
  - 2) Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral.
  - 3) La duración máxima del trabajo a distancia.
  - 4) Cuestiones adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.
  - 5) Una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.
  - 6) El ejercicio de reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
  - 7) Un porcentaje o periodo de referencia inferior, a efectos de calificar como "regular" esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.
  - 8) Un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto, siempre que no se celebren con menores de edad.
  - 9) Posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Por último, recalcar que la normativa laboral ordinaria será de aplicación en el trabajo a distancia que se haya implantado como consecuencia de medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19.

Quedamos a vuestra entera disposición.

**Madrid-Barcelona-Bilbao-Frankfurt, a 28 de septiembre de 2020**

**"SCHILLER ABOGADOS & RECHTSANWÄLTE"**