



25/9/20

CIRCULAR INFORMATIVA

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, (BOE de 23 de septiembre), de trabajo a distancia.

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), reguló, en su Convenio nº 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, entendiéndose que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que ésta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa.

EL Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, se define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo se ejecuta habitualmente fuera de los locales de la empresa. En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos claves, en particular, se refiere especialmente:

- Al carácter voluntario del teletrabajo;
- A la Igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa;
- Al derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos;
- A la Dotación de equipos;
- A la Seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente;
- A la Gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

Además, son mucho los aspectos que para su desarrollo y concreción, el Real Decreto-ley 28/2020, deja a la negociación colectiva, cuantía de la compensación de gastos, el tiempo de trabajo o regulación de la desconexión digital previsto en el Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, flexibilidad y control de jornada, entre otras, de manera que si no se regulan en los convenios colectivos de empresa y/o sectoriales esta normativa es difícil de aplicar.

A continuación, pasamos a detallar sucintamente el desarrollo del contenido del articulado, a efectos de índice, para que puedan con mayor facilidad localizar la regulación establecida

del TRABAJO A DISTANCIA en el presente Real Decreto Ley, el Cual se une integro a la presente circular.

El capítulo I Disposiciones Generales:

- **Ámbito de aplicación, (Art.1)**, se entenderá el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o en porcentaje equivalente a la duración del contrato
- **Definiciones, (Art.2)**, de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.
- **Las limitaciones y supuestos excluidos, (Art.3)**, dando cabida al trabajo de menores y en contratos formativos, siempre que al menos un 50% de la jornada sea presencial.
- **El principio de igualdad y no discriminación, (Art.4)**, en relación con el trabajo presencial, salvo aquellos derechos inherentes al desarrollo del trabajo en el centro de trabajo de la empresa.

El capítulo II Voluntariedad del trabajo a distancia,

- **El acuerdo de trabajo a distancia, (Art.5)**, vendrá determinado siempre por la vía del acuerdo entre las partes, nunca podrá ser ejercitado por la a través del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Podrá ser Reversible, en los términos acordados en el propio contrato, o según se regule en la negociación colectiva.
- El acuerdo de trabajo a distancia, **(Art.6)**, se formalizará siempre por escrito, la empresa notificará a la RLT, respetando la normativa en materia de **protección de datos**. Se generará una copia básica y registro en la Oficina de Empleo.
- **Contenido mínimo Obligatorio (Art.7)**, forma escrita, inventario de equipos, horario, medios de control, duración...etc., además de aquellos aspectos que regule la negociación colectiva.
- **Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y prioridades, (Art.8)**, Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento en el plan de Igualdad dela empresa.

El capítulo III derechos: de las Personas Trabajadoras

- **Derecho a la Formación, (Art.9)**, la empresa debe garantizar la participación efectiva en las acciones formativas.
- **Derechos vinculados a la carrera profesional -promoción (Art.10)**,
- **Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (Art.11)**, en los términos establecidos en el acuerdo y en el convenio colectivo de aplicación.
- **Abono y compensación de gastos, (Art.12)**, según lo acordado en el acuerdo individual y, en su caso, en la negociación colectiva.
- **Tiempo de trabajo: (Arts. 13 y 14)**, horario flexible y registro horario sometido a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva.
- **Derechos a la prevención de riesgos laborales, (Arts. 15 y 16)**, según las

instrucciones del servicio de prevención, dadas las características de esta actividad.

- **Derechos relacionados con el uso de medios digitales:** (Arts. 17 y 18), Derecho a la intimidad y a la protección de datos, y derecho a la desconexión, a definir por la empresa con la participación o audiencia de la RLT, siguiendo criterios desarrollados por la negociación colectiva.
- **Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia,** (Art.19), Se podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de tales derechos, asegurándose de que no existen problemas de comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales.

El capítulo IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia,

- **Protección de datos** y seguridad de la información, (Art. 20).
- Condiciones e **instrucciones de uso y conservación** de equipos y/o útiles informáticos, (Art. 20).
- **Control empresarial,** (Art. 22), la empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora sus obligaciones y deberes laborales.

Disposición adicional primera: El trabajo a distancia en la negociación colectiva:

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer la identificación de los puestos de trabajo, las funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso, duración máxima del trabajo a distancia, la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Disposición transitoria primera: Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley 28/2020. **(importante a tener en cuenta)**

- Este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, **con anterioridad** a su publicación, desde el momento en el que **estos pierdan su vigencia.**
- En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior **no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año** desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como **máximo podrá ser de tres años.**
- En ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando de conformidad con lo previsto en el artículo 7.
- El acuerdo de trabajo a distancia regulados en los **Arts. 6 y 7** de este real decreto-ley **deberá formalizarse en el plazo de tres meses** desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

- Idéntico plazo (3 meses), tendrán los acuerdos individuales de trabajo a distancia no derivados de convenios o acuerdos colectivos para adecuarse a la presente regulación.

Disposición transitoria tercera. 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.
- 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 si existieran y no hubiesen sido compensados.

Disposición final primera. 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. **Se modifica el apartado 1 del artículo 7:**

- **Serán Infracciones Graves:** «1. *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.*»

Disposición final segunda: Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social

- *Se incorpora un nuevo artículo 138 bis, con la siguiente redacción: Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.*

Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- **Uno. Se modifica el artículo 13** que queda redactado como sigue:
Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.»
- **Dos. Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23** con la siguiente redacción: «a) *Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad*

estudios para la obtención de un título académico o profesional.»

- Tres. Se modifica el **apartado 8 del artículo 37**, sobre los derechos de las personas que tengan consideración de víctimas de violencia de género.

Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.

- El presente real decreto-ley **entrará en vigor a los 20 días de su publicación** en el «BOE de 23 de septiembre de 2020», **sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima.**
- **No obstante**, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo de su publicación, es decir el día 23 de septiembre de 2020.

[Link Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre](#)

=====