

Barcelona, 6 de octubre de 2020



REAL DECRETO-LEY 28/2020 PARA LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

En la presente circular tratamos las principales regulaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, aprobado por el Gobierno de España por vía de urgencia en el marco de la pandemia global provocada por el COVID-19. Este Real Decreto-Ley tiene el objetivo de proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada que regule las bases del trabajo a distancia.



ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY

El Real Decreto-ley se aplica a aquellas relaciones de trabajo en las que los trabajadores **voluntariamente** presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, a **distancia** y con carácter **regular**.

Diferencias entre trabajo a distancia y teletrabajo

- **Trabajo a distancia:** es la forma de organización o realización de la actividad laboral **prestada en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar elegido por esta**, toda o parte de la jornada, con carácter regular, esto es, **en un periodo de 3 meses, un mínimo de un 30% de la jornada** o, en su caso, el porcentaje proporcional equivalente a la duración del contrato de trabajo.
- **Teletrabajo:** es el trabajo a distancia **llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación**.

ASPECTOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Voluntariedad

El trabajo a distancia es **voluntario** para el trabajador y para el empleador y requerirá la firma de un **acuerdo de trabajo a distancia** el cual podrá incorporarse en el contrato inicial o realizarse en un momento posterior. La decisión de trabajar a distancia será **reversible** tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

En este sentido, la negativa a trabajar a distancia, las dificultades en el desarrollo de la actividad laboral a distancia relacionadas con el cambio a dicha modalidad de prestación de trabajo y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, **no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

El acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia y sus modificaciones **deberán** realizarse por **escrito** y celebrarse, en todo caso, **antes de que se inicie el trabajo a distancia** o las respectivas modificaciones de este.

Asimismo, en un plazo no superior a 10 días, la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo, enviándose posteriormente una copia a la oficina de empleo.

El Real Decreto-Ley regula el **contenido mínimo obligatorio** del acuerdo, el cual deberá incluir previsiones tales como:

- ▲ Inventario de los medios, equipos y herramientas para realizar el trabajo a distancia.



- Λ Enumeración de los gastos que pueda tener la persona trabajadora a distancia en el ejercicio de la prestación.
- Λ Horario de trabajo.
- Λ Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- Λ Centro de trabajo en el que está adscrito el trabajador a distancia y dónde desarrollará la parte de jornada presencial.
- Λ Lugar elegido por el trabajador dónde prestar el trabajo a distancia.
- Λ Plazo de preaviso para ejercitar la reversibilidad de la situación.
- Λ Medios de control empresarial de la actividad.
- Λ Procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo de trabajo a distancia.
- Λ Instrucciones de la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- Λ Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

DERECHOS Y LIMITACIONES DEL TRABAJO A DISTANCIA

Derechos

Los trabajadores a distancia tendrán las mismas **oportunidades, trato y derechos** que si prestasen sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos inherentes a la realización de la prestación laboral de forma presencial.

Entre los **derechos reconocidos a las personas trabajadoras a distancia** se incluyen: el derecho a la formación; a la promoción profesional; a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas; el derecho a abono y compensación de gastos relacionados con los equipos; herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral; derecho a la posibilidad de horario flexible y registro horario adecuado; derecho a la prevención de riesgos laborales; derecho a la intimidad y protección de datos; derecho a la desconexión digital y derecho al ejercicio de los respectivos derechos colectivos.

Asimismo, en el ejercicio de la prestación de trabajo, las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones establecidas en materia de **protección de datos y seguridad de la información**, así como en **la conservación y uso de equipos informáticos**, pudiendo la empresa adoptar las medidas oportunas para verificar su cumplimiento.



Limitaciones

Se establecen **limitaciones** para los contratos celebrados con menores y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, que deberán garantizar **como mínimo** un porcentaje del **cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial**.

Trabajo a distancia y negociación colectiva

Los **convenios o acuerdos colectivos** podrán establecer y regular las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral para la modalidad de trabajo a distancia, pudiendo incluso variar la calificación de “regular” en el modo de ejercer la prestación del trabajo a distancia.

Situaciones de trabajo a distancia preexistentes

A las relaciones de trabajo a distancia vigentes con anterioridad a la publicación del Real Decreto-ley, que estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos, serán de aplicación las estipulaciones contenidas en el mismo desde el momento en el que su regulación actual pierda su vigencia.

Sin embargo, la aplicación del Real Decreto-ley **no podrá comportar la pérdida de condiciones** más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen, con carácter previo, sus servicios a distancia.

El **plazo para adaptar o modificar los acuerdos de trabajo a distancia preexistentes** vigentes a la fecha de publicación del Real Decreto-Ley es **de 3 meses desde la entrada en vigor** del mismo.

Trabajo a distancia como medida de contención derivada del COVID-19

Al trabajo a distancia implementado **excepcionalmente** como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, se **le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria**. En todo caso, las empresas deberán dotar a las personas trabajadoras de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia.

Asimismo, la negociación colectiva establecerá la **forma de compensación de los gastos derivados de la prestación laboral a distancia si no hubieran sido ya compensados**.

Régimen sancionador

La **no formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legales y convencionalmente previstos**, será calificado por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social como una **infracción grave**, sancionable con una multa de entre 626 y 6.250 euros, en función de su gravedad.



Entrada en vigor

Las medidas contenidas en el Real Decreto-Ley relativas a la regulación del trabajo a distancia entrarán **en vigor el próximo día 13 de octubre de 2020**.

*Los profesionales que habitualmente colaboramos con su empresa estamos a su disposición para cualquier aclaración o ampliación del contenido de la presente circular.
Contacte con nosotros a través del teléfono 934 677 414.*

Atentamente,
AUDICONSULTORES

La presente Circular tiene como única y exclusiva pretensión la de facilitar a sus destinatarios una selección de contenidos de información general sobre novedades o cuestiones de carácter laboral, tributario o jurídico, sin que esto pueda constituir asesoramiento profesional de ningún tipo ni pueda ser suficiente para la toma de decisiones personales o empresariales. © 2020 "Audiconsultores Abogados y Economistas, S.L.P.". Todos los derechos reservados.