

REAL DECRETO LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE SOBRE TRABAJO A DISTANCIA

Septiembre 2020

1. Ámbito de aplicación

Se entenderá trabajo a distancia el que se preste en un periodo de referencia de tres meses un mínimo del 30 % de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

2. Definición de Trabajo a distancia

Es la forma de organización o realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

3. Limitaciones

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se debe garantizar, como mínimo, un porcentaje del 50 % de prestación de servicios presencial.

4. Voluntariedad y reversibilidad

El trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y para el empleador y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva.

5. Obligaciones

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

6. Contenido Mínimo del acuerdo de trabajo a distancia

- a) 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.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador 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.
- c) Horario de trabajo del trabajador y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita el trabajador a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

7. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

8. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

9. El derecho al abono y compensación de gastos

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte del trabajador 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 determinación, y compensación o abono de estos gastos.

10. Derechos de los trabajadores a distancia

Se recogen los siguientes derechos:

- Derecho a la formación y a su actualización para el adecuado desarrollo de su actividad.

- Derecho a la promoción profesional, debiendo ser informadas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva
- Derecho al registro horario adecuado, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales: además de deber garantizarse una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de la persona trabajadora a distancia:

Facultades de organización, dirección y control empresarial

- En materia de protección de datos y de seguridad de la información, debiendo los trabajadores cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa.
- Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.
- La empresa podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador 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, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

11. 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, 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.

12. Entrada en vigor

El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el *“Boletín Oficial del Estado”*.

Cazorla Abogados SLP©

La presente Nota Informativa no supone un análisis detallado ni exhaustivo del conjunto de disposiciones de la norma analizada sino que pretende únicamente proporcionar un resumen de las principales cuestiones que afectan al área de derecho del trabajo. Por lo tanto, el contenido de esta Nota Informativa no puede ser considerado en ningún caso como un asesoramiento legal ni una recomendación de actuación y Cazorla Abogados SLP no acepta ninguna responsabilidad derivada del uso que se haga de la presente Nota Informativa