

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

23 de septiembre de 2020

El Gobierno de España ha aprobado el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (el “[Real Decreto-ley 28/2020](#)”).

Con el Real Decreto-ley 28/2020, tal y como apunta su exposición de motivos, se pretende llenar el vacío normativo que existe en esta materia de teletrabajo: (i) igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, (ii) acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos y (iii) estableciendo criterios propios.

En consonancia con lo anterior, el Real Decreto-ley diferencia, para evitar cualquier tipo de malentendido, entre:

- a) Trabajo a distancia: 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.
- b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Limitaciones en el trabajo a distancia

Se establece que en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial.

Características del trabajo a distancia

Voluntariedad y acuerdo individual

El Real Decreto-ley 28/2020 establece que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo específico.

Este acuerdo individual podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

Respecto de este particular, se indica que no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

- La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia;
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y
- Las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia;

Reversibilidad

En cuanto a la reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial, se establece que esta será reversible para la empresa u persona trabajadora.

Además, 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.

Requisitos formales del acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia deberá:

Formalizarse por escrito: pudiendo incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior y, en cualquier caso, habrá de formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Cualquier modificación del acuerdo de trabajo a distancia se hará mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación, y se deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras.

Contener los aspectos obligatorios que establece el propio Real Decreto-ley 28/2020 en su artículo 7, entre otros: inventario de medios, equipos y herramientas, enumeración de gastos que pudiera tener la persona trabajadora por prestar servicios a distancia, horario de trabajo, reglas de disponibilidad y lugar de trabajo a distancia elegido.

Comunicar a la RLT: La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones en un plazo no superior a 10 días desde su formalización y, posteriormente, enviarla a la oficina de empleo incluso cuando no exista representación legal de los trabajadores.

Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

Inventario de medios: 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, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia y se deberá garantizar la atención precisa en caso de dificultades técnicas, especialmente en caso de teletrabajo.

Gastos derivados del trabajo a distancia: El Real Decreto-ley 28/2020 establece que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo

La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, y deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, indicando el momento de inicio y finalización de la jornada.

Derecho a la prevención de riesgos laborales

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

No obstante, si la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que 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 y que, en cualquier caso, requerirá 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.

Derechos relacionados con el uso de medios digitales

El Real Decreto-ley 28/2020 establece que la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Asimismo, se deberá garantizar la desconexión, lo que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Por otro lado, la empresa elaborará una política interna dirigida a todas las personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

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

El Real Decreto-ley 28/2020 indica que:

- Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos y
- 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, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Papel de los convenios y acuerdos colectivos

La Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 28/2020 regula que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito:

- La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia
- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad
- La duración máxima del trabajo a distancia
- Cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular, entre otras, la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo etc.

Aplicación del Real Decreto-ley 28/2020

La Disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 28/2020 señala que lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020 será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia y que, 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 las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia.

Por último, se indica que el acuerdo de trabajo a distancia regulado en el Real Decreto-ley 28/2020 deberá formalizarse (o efectuarse las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos

vigentes a la fecha de publicación del real decreto-ley) en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

No obstante, la Disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020 señala que, 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. La negociación colectiva, si es necesario, 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.

Contactos



Luis Enrique de la Villa
Socio
T +34 91 349 80 04
luisenrique.delavilla@hoganlovells.com



Jesús García
Asociado sénior
T +34 91 349 80 04
jesus.garciasanchez@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses.

The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members. For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see www.hoganlovells.com.

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney advertising. Images of people may feature current or former lawyers and employees at Hogan Lovells or models not connected with the firm.

© Hogan Lovells 2020. All rights reserved.