

# laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 10

25 de septiembre de 2020

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

Ante la necesidad de proporcionar un marco regulatorio a la modalidad prevista en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, se publica el Real Decreto-ley 28/2020 (en adelante, "RDL 28/2020") en el BOE de 23 de septiembre de 2020, tras su aprobación por el Consejo de Ministros el 22 de septiembre de 2020, el cual se establece como norma reguladora de las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular y únicamente aplicable a aquel trabajo que se realice a distancia durante un mínimo del 30% de la jornada durante un periodo de referencia de tres meses, o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato de trabajo y, a continuación, serán expuestas sus principales disposiciones:

### I- DEFINICIONES:

Se entenderá como:

- ❑ **Trabajo a distancia:** aquella 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 artículo 1 del Real Decreto-Ley contempla como regular *"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"*)

# laffer

A B O G A D O S

- ❑ **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.
- ❑ **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

## II- VOLUNTARIEDAD Y NECESIDAD DE ACUERDO ESCRITO:

El trabajo a distancia será voluntario y requerirá de acuerdo firmado entre la persona trabajadora y empleador sin que pueda ser impuesto y, en todo caso, reversible.

Asimismo, la negativa a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El acuerdo entre la persona trabajadora y empleador deberá realizarse necesariamente por escrito y podrá realizar al inicio de la relación laboral o en un momento posterior, pero siempre y en todo caso antes del inicio del trabajo a distancia.

El art. 7 del RDL 28/2020 establece el extenso contenido mínimo obligatorio del acuerdo, destacando, entre otros, un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, la enumeración de los gastos y cuantificación de la compensación a abonar por la empresa, el horario de trabajo, el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia, la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso, los medios de control empresarial de la actividad o la propia duración del acuerdo y caben modificaciones a las condiciones establecidas en el acuerdo siempre y cuando se realicen mediante acuerdo escrito entre la persona trabajadora y el empleador.



# laffer

A B O G A D O S

Aquellas personas que desde el inicio de la relación laboral realicen trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

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, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de prioridades.

### **III- IGUALDAD DE TRATO:**

Las personas que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios de manera presencial (retribución, funciones, complementos, conciliación familiar, etc.).

### **IV- LÍMITES EN EL TRABAJO A DISTANCIA:**

En los contratos celebrados con menores de edad 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.

### **V- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA:**

#### **a. *Derecho a la formación.***

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para la participación efectiva en las acciones formativas de los empleados que trabajan a distancia.



# laffer

A B O G A D O S

**b. Derecho a la promoción profesional.**

En los mismos términos que las personas trabajadoras que prestan servicios de forma presencial.

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

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.

**d. El derecho al abono y compensación de gastos.**

La empresa deberá sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia y la persona trabajadora no podrá asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

**e. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.**

La persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

**f. Derecho al registro horario adecuado.**

Sin perjuicio de la flexibilidad horaria, la empresa garantizará el registro diario de jornada y deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, así como el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

**g. Derecho a la prevención de riesgos laborales.**

Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

No obstante, 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 lugar elegido para el desarrollo actividad laboral.



# laffer

A B O G A D O S

La información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora deberá ser obtenida por la empresa mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección adecuadas. En caso de que la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

En tal caso, la referida visita requerirá el consentimiento de la persona trabajadora de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física y en caso de no concederse, 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.

***h. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.***

En ningún caso la empresa podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos para el desarrollo de su actividad laboral.

La utilización de los medios telemáticos por parte de la persona trabajadora, así como el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos deberá garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos.

***i. Derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.***

Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, deberá elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidos los 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 que evite el riesgo de fatiga informática.



# laffer

A B O G A D O S

**j. Derechos colectivos.**

Derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras adscritas al mismo centro de trabajo.

La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa y asegurarse de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras.

**VI- FACULTADES CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA:**

La empresa ostentará la facultad de adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, debiendo guardar la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad.

Asimismo, las personas trabajadoras deberán cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos establecidas por la empresa.

**VII- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer:

- 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,
- Contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia; y

# laffer

A B O G A D O S

- Cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular:

- Una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia,
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa,
- Un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el RDL 28/2020 a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral,
- Un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, (excepto con menores de edad), y
- Las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

## **VIII- MODALIDAD PROCESAL ESPECÍFICA PARA PARA LAS RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA:**

Se introduce esta modalidad específica en el artículo 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con un plazo de caducidad de 20 días para presentar la demanda a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social

## **IX- TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19:**

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como medida de contención sanitaria derivadas de la expansión del virus COVID-19, y mientras se mantenga, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria y cada empresa estará obligada a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

The logo for Laffer Abogados features the word "laffer" in a large, white, lowercase serif font. Below it, the word "ABOGADOS" is written in a smaller, white, uppercase sans-serif font, with each letter spaced out. The background is a dark, grayscale image of a person's hands holding a pen over a document, with a watch visible in the upper right corner.

# laffer

A B O G A D O S

## **X- PRÓRROGA DEL PLAN MECUIDA:**

El Plan MECUIDA, dirigido a aquellos trabajadores que acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja y de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad para evitar la transmisión del covid-19 permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021. Este Plan otorga a los trabajadores derecho a adaptar su jornada y/o reducirla cuando, por consecuencia directa del coronavirus, sea necesaria su presencia para atender cuidados por razones de edad, enfermedad o discapacidad.

## **XI- 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.

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 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.

## **XII- SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY:**

La regulación del Real Decreto-Ley 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.





# laffer

A B O G A D O S

En caso de que esos convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, la regulación del Real Decreto-Ley será de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que los firmantes de esos convenios o acuerdos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

La aplicación de este real decreto-ley no 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.

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en el Real Decreto-Ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

### **XIII- CONSIDERACIÓN COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO A LAS ENFERMEDADES PADECIDAS POR EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIO EN CENTROS SANITARIOS O SOCIO-SANITARIOS COMO CONSECUENCIA DEL CONTAGIO DEL VIRUS SARS-COV2 DURANTE EL ESTADO DE ALARMA.**

#### **XIV- ENTRADA EN VIGOR:**

El RDL 28/2020 entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, no obstante, sus disposiciones son íntegramente aplicables a aquellas relaciones de trabajo vigentes con anterioridad a su publicación que estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos desde el momento en el que estos pierdan su vigencia y en caso de que estos no prevean su vigencia, serán aplicables a partir del 23 de septiembre de 2021 salvo acuerdo expreso entre las partes firmantes por plazo superior, con el límite máximo de tres años.

La aplicación del RDL 28/2020 en ningún caso podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen sus servicios a distancia con carácter previo.



# laffer

A B O G A D O S

\* \* \* \*

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad, y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.