



REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 SEPTIEMBRE

TRABAJO A DISTANCIA

28 de septiembre de 2020

A continuación enumeramos las cuestiones laborales más destacadas incluidas en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (publicado en el BOE de 23 de septiembre):



AMBITO DE APLICACIÓN, DEFINICIONES Y LIMITACIONES

- Se aplica a las **relaciones de trabajo del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores**: trabajadores que voluntariamente presente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o empresario, que se desarrolla a distancia con carácter regular.
- El trabajo a distancia tiene **carácter regular**, cuando al menos un 30% -o el porcentaje proporcional equivalente en atención a la duración del contrato- de la jornada realizada en un periodo de referencia de 3 meses, se realice desde el domicilio o lugar elegido por el trabajador.
- Se distinguen tres situaciones diferenciadas:
 - ❑ **Trabajo a distancia**: se entiende por aquel trabajo que 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.
 - ❑ **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.
- **Limitaciones al trabajo a distancia en contratos con menores y contratos de prácticas y de formación y aprendizaje**: solo cabra un acuerdo que garantice, como mínimo, un 50% de prestación de servicios presencial.





IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

- Las personas trabajadoras que desarrollan trabajo a distancia:
 - (i) **tendrán los mismos derechos que si prestasen servicios presencialmente**, salvo aquellos que sean inherentes a esta última modalidad, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta; y
 - (ii) **no podrán sufrir perjuicio** alguno ni modificación en las condiciones pactadas, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora.
 - (iii) Las empresas están obligadas a **evitar cualquier discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo.
 - (iv) Tendrán los mismos derechos que los trabajadores presenciales, en **materia de conciliación y corresponsabilidad**, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada del artículo 34.8 del ET.



VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

- El trabajo a distancia será **voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora** y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia de forma individual. (Art.5)
- El acuerdo de trabajo a distancia podrá formar parte del acuerdo inicial o realizarse en un momento posterior.
- **No puede imponerse el trabajo a distancia** en aplicación del artículo 41 del ET.
- **No será causa justificativa de la extinción de la relación laboral**, ni de MSCT: la negativa del trabajador a trabajar a distancia, el ejercicio de 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 la prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.
- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será **reversible para ambas partes** en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o bien, en los fijados en el acuerdo de teletrabajo firmado entre trabajador y empresario.

El equipo multidisciplinar de MAZARS está preparado para prestar todo su apoyo en la gestión de la crisis, y está trabajando con sus clientes analizando, proponiendo e implantando todas las medidas que cada uno de ellos, según sus necesidades, requiere.



ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- Los trabajadores no podrán exigir la prestación de servicios a distancia si no existe un **acuerdo individual con la empresa (Acuerdo de Trabajo a distancia)**.
- Las **obligaciones formales del Acuerdo** son las siguientes (Art. 6):
 - Deberá realizarse **por escrito**. En todo caso, se tiene que formalizar **antes de que se inicie el trabajo a distancia**.
 - Obligación de la empresa de **entregar a la representación legal de trabajadores una copia de todos los acuerdos** de trabajo a distancia en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.
 - Comunicar los acuerdos de trabajo a distancia a la oficina de empleo.
- La **modificación de las condiciones del acuerdo** (incluido el porcentaje de presencialidad), deberá ser objeto de acuerdo entre empresa y trabajador, formalizándose con carácter previo a su aplicación. La modificación deberá igualmente comunicarse a la representación legal de los trabajadores.
- Será **contenido mínimo obligatorio del acuerdo** de trabajo a distancia (Art. 7):
 - Inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
 - **Enumeración de gastos** que pudiera tener la persona trabajadora por prestar servicios a distancia, así como la forma de **cuantificación de la compensación** que obligatoriamente debe abonar la empresa
 - **Horario** de trabajo de la persona trabajadora y porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia.
 - **Lugar de trabajo** a distancia elegido por la persona trabajadora, así como los medios de control empresarial.
 - Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de situaciones de reversibilidad.
 - Procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
 - Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

El equipo multidisciplinar de MAZARS está preparado para prestar todo su apoyo en la gestión de la crisis, y está trabajando con sus clientes analizando, proponiendo e implantando todas las medidas que cada uno de ellos, según sus necesidades, requiere.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

- **Formación:** Las empresas van a adoptar las medidas que sean necesarias para que los trabajadores a distancia tengan una participación efectiva en las acciones formativas, en términos equivalentes a las que prestan servicios de manera presencial.
- **Promoción profesional:** Tendrán derecho a la promoción profesional, debiendo la empresa informar de manera expresa y por escrito las posibilidades de ascenso que se produzca.
- **Dotación suficiente y mantenimiento de equipos, medios y herramientas:** 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 su actividad en los términos que se pacten en el acuerdo o en los convenios.
- **Abono y compensación de gastos:** La empresa deberá compensar o sufragar los gastos relacionados con los equipos y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral. Por lo tanto, la persona trabajadora no deberá soportar ninguno de estos gastos.
- **Horario Flexible:** el trabajador podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios atendiendo a los términos fijados en el acuerdo, se respete la disponibilidad obligatoria y se actúe en función de la normativa de tiempo de trabajo y descanso.
- **Prevención de Riesgos Laborales.** Se reconoce a las personas que trabajan a distancia el derecho a la protección de seguridad y salud. La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva debe limitarse a alcanzar la zona habilitada para la prestación de servicios. Cuando resultase preciso visitar el lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia se deberá elaborar un informe escrito que justifique dicha visita, dándose traslado del mismo a la representación legal de los trabajadores y siempre con el permiso de la persona trabajadora.
- **Registro horario adecuado:** Se deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora a distancia dedica a la actividad laboral, incluyendo el inicio y el final de la jornada.
- **Derechos Colectivos:** Todas aquellas personas que realicen su prestación de servicios a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de índole colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. Por consiguiente, las empresas tienen que garantizar a la representación unitaria y sindical los elementos precisos para desarrollar su actividad representativa, esto es, acceso a comunicaciones y dirección electrónicas, implantación de tablón virtual.

El equipo multidisciplinar de MAZARS está preparado para prestar todo su apoyo en la gestión de la crisis, y está trabajando con sus clientes analizando, proponiendo e implantando todas las medidas que cada uno de ellos, según sus necesidades, requiere.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

- **Intimidad y protección de datos:** 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 de su trabajo a distancia.

La Empresa debería establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

- **Desconexión digital:** en los términos previstos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre.

La Empresa debe garantizar la limitación del uso de medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como respecto a la duración máxima de la jornada.

Se elaborará, previa audiencia con la representación legal de los trabajadores, una política interna para definir las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión



FACULTAD DE CONTROL EMPRESARIAL Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.
- Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.
- Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones establecidas por la empresa sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de los trabajadores.
- Igualmente, deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores.

El equipo multidisciplinar de MAZARS está preparado para prestar todo su apoyo en la gestión de la crisis, y está trabajando con sus clientes analizando, proponiendo e implantando todas las medidas que cada uno de ellos, según sus necesidades, requiere.



OTRAS DISPOSICIONES

- **DA 1ª: TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN**

COLECTIVA: los convenios o acuerdos podrán a establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, una serie de cuestiones, tales como:

- Identificación de puestos de trabajo susceptibles de realizarse en modalidad a distancia.
- Duración máxima del trabajo a distancia
- Jornada mínima presencial
- Ejercicio de reversibilidad
- Porcentaje o periodo de referencia inferior al establecido en la calificación de carácter regular

- **DA 3ª: PRORROGA DE LA VIGENCIA DEL ARTÍCULO 6 DEL RDL 8/2020:**

El artículo 6 del RDL 8/2020, relativo al Plan MECUIDA, que recoge el **derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada**, permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021.

- **DA 4ª: CONSIDERACIÓN DE CONTINGENCIA PROFESIONAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO:**

Se considerará como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo de las enfermedades padecidas por el

personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma.

- **DT 1ª: SITUACIONES TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL:**

- Lo previsto en este RDL será aplicable a aquellas relaciones de trabajo a distancia vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad por convenios o acuerdos, una vez hayan perdido su vigencia.
- En caso de no establecerse un plazo de duración, se aplicará el RDL, transcurrido un año desde la publicación del RDL, salvo las partes acordaran un plazo superior, que en ningún caso superará los 3 años.
- Este RDL no supondrá la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones mas beneficiosas de las personas trabajadoras que ya vinieran trabajando a distancia.
- El acuerdo de trabajo a distancia, así como las modificaciones o adaptaciones de acuerdos a distancia ya vigentes, deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde el que el RDL resulta de aplicación a la relación laboral concreta.

El equipo multidisciplinar de MAZARS está preparado para prestar todo su apoyo en la gestión de la crisis, y está trabajando con sus clientes analizando, proponiendo e implantando todas las medidas que cada uno de ellos, según sus necesidades, requiere.



OTRAS DISPOSICIONES

- **DT 3ª: TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19:**

Todas las situaciones de trabajo a distancia que ya existieran (o pudieran producirse) como consecuencia de la COVID-19 (en aplicación del artículo 5 del RDL 8/2020, o para evitar suspensiones o reducciones de jornada **no configuran un supuesto de trabajo a distancia en los términos regulados en este RDL**, si no que le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Si bien, en todo caso, las empresas quedaran obligadas a dotar de medios, equipos y herramientas necesarios que exigen el trabajo a distancial.

- **DF 1, 2 Y 3ª: MODIFICACIONES LEGISLATIVAS DE OTRAS NORMAS VIGENTES:**

Se establecen una serie de modificaciones, a saber:

- **LISOS**: Se establece como **infracción grave no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia** en los términos legal y convencionalmente previstos, cuya sanción oscila entre 626ª 6250 Euros.
- **LRJS**: Se establece una **nueva modalidad procesal** recogida en su artículo 138 bis, en materia de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, teniendo un **plazo de caducidad de 20 días hábiles y el carácter urgente en su tramitación**.
- **ET**: modificación de los artículo 13, 23.1.a) y 37.8
- Entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE (23/09/2020), con determinadas excepciones.

El equipo multidisciplinar de MAZARS está preparado para prestar todo su apoyo en la gestión de la crisis, y está trabajando con sus clientes analizando, proponiendo e implantando todas las medidas que cada uno de ellos, según sus necesidades, requiere.

CONTACTOS

ANTONI BOVER (MERCANTIL)
Tel. : 639 319 860 / BARCELONA
Correo: antoni.bover@mazars.es

JOSÉ LUIS BUENO (AUDIT)
Tel. : 639 321 467 / MADRID
Correo: joseluis.bueno@mazars.es

SANTIAGO CASADEJÚS (FISCAL)
Tel. : 639 323 753 / BARCELONA
Correo: santiago.casadejus@mazars.es

MARÍA CABODEVILLA (AUDIT)
Tel. : 609 252 745 / MADRID
Correo: maria.cabodevilla@mazars.es

JACINTO CANA (FISCAL)
Tel. : 636 464 923 / MADRID
Correo: jacinto.cana@mazars.es

GASTÓN DURAND (PROCESAL)
Tel. : 690 934 774 / MADRID
Correo: gaston.durand@mazars.es

ÍÑIGO PASTOR (MERCANTIL)
Tel. : 699 437 913 / BILBAO
Correo: iñigo.pastor@mazars.es

RAQUEL GONZÁLEZ (LABORAL)
Tel. : 636 206 916 / MADRID
Correo: raquel.gonzalez@mazars.es

ANNA BENET (LABORAL)
Tel. : 696 686 945 / BARCELONA
Correo: anna.benet@mazars.es

ANTONIO MORENO (FISCAL)
Tel. : 646 153 486 / BARCELONA
Correo: antonio.moreno@mazars.es

MIGUEL Á. ARAQUE (FISCAL)
Tel. : 648 228 759 / MADRID
Correo: miguelangel.araque@mazars.es

M^a EUGENIA RUBIO (MERCANTIL)
Tel. : 636 464 928 / MADRID
Correo: mariaeugenia.rubio@mazars.es

ANTONIO PERALES (PÚBLICO, REG., INMO.)
Tel. : 638 66 54 76 / MADRID
Correo: antonio.perales@mazars.es

LAURA SETIEN (LABORAL)
Tel. : 626 535 518 / BILBAO
Correo: laura.setien@mazars.es

DAVID VILAJOANA (LABORAL)
Tel. : 636 46 49 26 / BARCELONA
Correo: david.vilajoana@mazars.es

Acerca de Mazars

Mazars es una firma internacional, integrada e independiente, especializada en servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y fiscal. Tiene presencia en **91 países y territorios** y cuenta con los conocimientos de **40.400 profesionales** (24.400 profesionales en la asociación integrada única de Mazars y 16.000 profesionales adicionales en Estados Unidos y Canadá a través de Mazars *North America Alliance*) para prestar asistencia a firmas internacionales, grandes grupos nacionales e inversores privados e instituciones públicas en todas las fases de su desarrollo.