



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

ENTRADA EN VIGOR: a los 20 días de su publicación en el BOE (23/09/2020), esto es, el 13/10/2020.

¿Qué se entiende por trabajo a distancia?

Se entenderá como **trabajo a distancia regular** aquel 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 de trabajo. (Art. 1)

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 50%** de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos. (Art. 3)

Es voluntario y requerirá firma del acuerdo

El Real Decreto Ley se basa **en la "voluntariedad"** para la persona trabajadora y para la empleadora y **requerirá la firma del acuerdo** de trabajo a distancia, que deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras. (Art. 5)

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, **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 **deberá realizarse por escrito.** Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. (Art. 6)

No formalizarlo por escrito se considerará infracción grave (DF 1ª)

Contenido del acuerdo de trabajo:

Contenido del acuerdo de trabajo a distancia. (Art. 7)

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

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 la persona trabajadora 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, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

Derechos de los trabajadores:

Derecho a la formación. (Art. 9)

Derecho a la promoción profesional. (Art. 10)

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas. (Art. 11)

El derecho al abono y compensación de gastos (Art. 12)

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. Los convenios o acuerdos colectivos podrán

establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

La persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo (Art. 13)

Además, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva.

Derecho al registro horario adecuado (Art. 14)

Se regula, así mismo, el **derecho al registro horario adecuado**, que deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada

Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia. (Art. 15)

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (Art. 16)

Derecho a la intimidad y a la protección de datos. (Art. 17)

Derecho a la desconexión digital (Art. 18)

Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. (Art. 19)

Facultades de organización:

Protección de datos y seguridad de la información (Art. 20)

Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos. (Art. 21)

Facultades de control empresarial (Art. 22)

Refuerzo del papel de la negociación colectiva

A lo largo de la norma, el papel de la negociación colectiva se refuerza, con remisiones expresas tan importantes como la regulación del ejercicio de la reversibilidad (vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia) por las partes, el derecho a la desconexión, 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 este modelo organizativo, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.

Personal laboral al servicio de las Administraciones públicas (DA 2ª)

La ley **no será de aplicación** al personal laboral al servicio de las **Administraciones Públicas**, que se regirá por su normativa específica. Hasta que se apruebe esa normativa específica, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

