

**Medidas laborales contenidas en el  
Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre,  
de trabajo a distancia**

23 de septiembre de 2020

El 23 de septiembre, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, “BOE”) el *Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

En el citado Real Decreto Ley queda recogido el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales (patronal y sindicatos), que establece una regulación más clara y precisa de la prestación de servicios laborales a distancia. Una norma que, por primera vez en España, regula la modalidad de trabajo a distancia o “teletrabajo”.

En este sentido, podemos decir que, hasta la fecha la única mención que se hacía al mismo era de forma superflua, a través del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, el cual define el trabajo a distancia como *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

A continuación, pasamos a resumir y detallar los puntos esenciales que contempla el referido Real Decreto Ley.

## **1.- Diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo.**

Pese a que “trabajo a distancia” y “teletrabajo” pueden considerarse modalidades de prestación de servicios laborales análogas, lo cierto es que se establecen notables diferencias entre ambos conceptos, tal como se expone en los puntos siguientes:

El trabajo a distancia es aquel que se presta de forma regular en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por él, distinto del centro de trabajo del empleador.

El teletrabajo es una forma de desarrollo y desempeño de las tareas laborales, que se efectúa a través del uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Asimismo, se desarrolla a distancia o en lugar distinto del propio del centro de trabajo de la empresa.

Frente a estas definiciones, debemos recordar la propia del “trabajo presencial”, el cual se identifica como aquel que se presta en el centro de trabajo o en la ubicación habitual determinada por el empleador.

## **2.-Ámbito de aplicación.**

La citada norma se aplicará a las relaciones laborales que tengan lugar, entre empleado y empleador, en los supuestos de trabajo a distancia regular.

Estaremos ante un caso de trabajo a distancia regular cuando exista una relación laboral que cuente con al menos un treinta por ciento (30%) del desarrollo de su jornada en remoto, en un periodo de referencia de tres mensualidades, variando este porcentaje de manera proporcional en función de la duración del contrato de trabajo.

### 3. Sujetos implicados.

Este Real Decreto Ley destina sus preceptos a los aquellos sujetos que comiencen o que, con carácter previo, vinieran desarrollando esta modalidad de trabajo con carácter regular, a través de las diversas modalidades contractuales vigentes.

Sin embargo, se prevé que, para los casos de contratos de trabajo celebrados con menores y contratos formativos, únicamente será posible un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento (50%) de prestación de servicios presencial.

### 4.- Excepciones en el ámbito de aplicación.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Real Decreto Ley los siguientes supuestos:

- El sector público. Éste contará con su propia normativa referente al trabajo a distancia, distinta de la normativa general que regula las relaciones laborales en el sector privado.
- El trabajo desempeñado a distancia con motivo de la pandemia del COVID-19. No se podrá aplicar esta norma a los casos en que haya tenido lugar el desarrollo laboral a distancia, cuando este venga motivado por la circunstancia extraordinaria de la pandemia originada por la COVID-19, en los casos en que esta modalidad de trabajo se haya implantado de manera excepcional y no habitual.

### 5.- El acuerdo de trabajo a distancia.

Los elementos esenciales de este tipo de pacto son los siguientes:

#### ➤ **Exigencia de voluntariedad y acuerdo previo.**

Tal como ya había establecido el Estatuto de los Trabajadores, deberá existir un acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador, relativo a la modalidad de la prestación a distancia.

El mismo podrá suscribirse al comienzo de la relación laboral, o en un momento posterior y tendrá carácter voluntario. De este modo, la negativa del trabajador no podrá constituir causa de despido.

Asimismo, se prevé que esta decisión de desarrollo de trabajo a distancia podrá revertirse por solicitud de cualquiera de las partes, a través de los medios establecidos mediante negociación colectiva.

#### ➤ **Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.**

La citada norma prevé que este acuerdo contenga un contenido mínimo esencial, sin perjuicio de otros elementos o requisitos que los convenios colectivos puedan contemplar.

El contenido esencial del este acuerdo estará compuesto de los elementos señalados a continuación:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que son necesarias para el desarrollo del trabajo concertado, incluyendo los consumibles, como elementos muebles hasta que finalice la vida útil de los mismos.
- b) Detallar aquellos gastos con los que pueda contar la persona trabajadora por el desarrollo de este trabajo a distancia, y la forma y momento en el que serán compensados por parte del empresario.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora, como las reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución del porcentaje de trabajo a distancia, como presencial.
- e) Centro en el que se encuentra adscrito el trabajador, y que llevará a cabo la parte de la jornada presencial.
- f) Donde se va a desarrollar el servicio a distancia.
- g) Reversibilidad y los plazos de preaviso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento que se tiene que seguir cuando se produzcan dificultades técnicas que impidan el desarrollo normal técnico.
- j) Las instrucciones referentes a la protección de datos y de seguridad de la información.
- k) Las instrucciones emitidas por la empresa, debiendo informar previamente a la representación legal de

#### ➤ **Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.**

En este aspecto, el empleador ostenta la obligación de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que tengan lugar, así como sus actualizaciones, en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Tras ello, habrá de remitirse dicha copia a la oficina de empleo, para su constancia y tramitación.

### **6.- Mantenimiento de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores a distancia.**

Durante la vigencia del acuerdo de trabajo a distancia, el trabajador ostentará idénticos derechos a los reconocidos para el desarrollo presencial de la actividad (salvo aquellos que resulten inherentes y asociados a la modalidad de prestación laboral desarrollada).

El Real Decreto Ley contempla ciertas especificaciones que se exponen a continuación:

- Derecho a la formación. Además de garantizar la participación en las acciones formativas en términos equivalentes a las de personas que prestan los servicios presenciales en el centro de trabajo, el empleador será el encargado de facilitar la formación necesaria para favorecer el desarrollo de su actividad a distancia.
- Promoción profesional. El empleador deberá informar de forma expresa y por escrito de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.
- Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales. Al igual que ocurre con el trabajo presencial, el empleador deberá evaluar los riesgos laborales del trabajo a distancia, poniendo especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como recopilando toda la información relativa a los riesgos a los que este tipo de trabajo queda sometido.

En este caso, resultará, asimismo, de aplicación la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*.

- Derechos colectivos. La representación colectiva en la empresa. Los trabajadores a distancia podrán ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores.

Al efecto, el empleador deberá suministrar los medios necesarios para el desarrollo de la actividad de representatividad, debiéndose asegurar la inexistencia de obstáculos para la comunicación entre los trabajadores que se encuentren en remoto y sus representantes legales.

- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo. El empleador deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador a distancia dedica a la actividad laboral.

Asimismo, se prevé que el trabajador a distancia pueda flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

- Derecho de adaptación de jornada. Se mantiene la regulación sobre el derecho a solicitar la adaptación de jornada, incluida la prestación de trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Derechos relacionados con el uso de medios digitales, en garantía del derecho a la intimidad y protección de datos.

## **7. Prioridad para ocupar puestos de trabajo presenciales.**

Aquellos empleados que desde el comienzo de su relación laboral vengan desarrollando la modalidad de trabajo a distancia, durante la totalidad de su jornada laboral, tendrán prioridad para ocupar un puesto de manera presencial a causa de la existencia de una vacante en la empresa.

## **8.- Facultades del control empresarial**

El empleador podrá establecer las medidas de control que considere oportunas tanto para la vigilancia del trabajador a distancia, en verificación del cumplimiento de tareas y trabajos designados.

Estos medios se adoptarán atendido a los principios de dignidad e intimidad de los trabajadores.

## **9.- La desconexión digital.**

Se reconoce al trabajador a distancia el derecho a la desconexión digital fuera de su jornada habitual de trabajo, garantizando, con ello, la 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.

En este sentido, los empleadores serán los encargados de limitar el uso de los medios tecnológicos, a través de la elaboración de una política interna dirigida a los empleados a distancia, recogiendo las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga.

## **10.- Abono y compensación de gastos.**

El Real Decreto Ley que nos ocupa determina que el empleador deberá sufragar y compensar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral del trabajador a distancia.

Serán los convenios colectivos los que establezcan los mecanismos para la determinación y compensación o abono de dichos gastos.

**11.- Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, conocido como “Plan Mecuida”**

Recordemos, que, a través de dicho precepto, los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, como de los familiares por consanguineidad hasta de segundo grado, pueden adaptar o reducir su jornada laboral, siempre cuando las circunstancias estén relacionadas con las actuaciones establecidas para reducir la transmisión de la COVID-19.

Pues bien, con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la adaptación de la jornada a la que se refiere el citado artículo queda prorrogada hasta el próximo 21 de enero de 2021.

PKF Attest

Área Laboral



[comunicacion@pkf-attest.es](mailto:comunicacion@pkf-attest.es)



944 24 30 24 | 915 56 11 99