

REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA. (BOE 23-09-2020)

A QUIÉN SE APLICA:

El RD-Ley únicamente se aplica a las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiéndose como tal el 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.

No obstante, se establece en el RD-Ley que mediante negociación colectiva se podrá fijar un porcentaje de jornada inferior al 30%.

CARÁCTER Y CONTENIDO

El trabajo a distancia **SERÁ VOLUNTARIO** para ambas partes, pudiéndose alcanzar el acuerdo al **inicio de la relación laboral o de forma sobrevenida**

La negativa 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 despido o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El acuerdo debe **realizarse por escrito**, o bien incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero debe formalizarse antes de iniciar el trabajo a distancia.

La empresa debe entregar a la representación legal de los trabajadores en un plazo no superior a 10 días copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen excluyendo datos que afecten a la intimidad de las personas. Firmado el recibí por el RLT se enviará copia a la oficina de empleo.

Contenido mínimo obligatorio del acuerdo:

1. **Inventario de los medios, equipos y herramientas** que exige el desarrollo del trabajo, incluidos consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
2. **Enumeración de gastos que pudiera tener el trabajador**, 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.

3. **Horario de trabajo** y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. El sistema de registro horario, debe reflejar fielmente el tiempo trabajado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, debe incluir, entre otros, el inicio y finalización de la jornada.
4. **Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia**, en su caso.
5. **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.
6. **Lugar de trabajo a distancia** elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
7. **Plazo de preaviso** para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
8. **Medios de control empresarial** de la actividad.
9. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
10. **Instrucciones dictadas por la empresa**, con la participación de la RLT, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
11. **Instrucciones dictadas por la empresa**, previa información a la RLT, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
12. **Duración del acuerdo de trabajo a distancia.**

CUÁNDO ENTRA EN VIGOR EL RD-LEY

Entra en vigor dentro de 20 días (salvo algunas disposiciones que han entrado en vigor hoy mismo, 23 de septiembre).

TRABAJO A DISTANCIA DURANTE EL COVID-19: QUEDA EXCLUIDO

Tal y como establece la Disposición transitoria tercera del RD-Ley, el trabajo a distancia durante el Covid-19 ha quedado excluido del RD-Ley. El trabajo a distancia implantado excepcionalmente debido a la situación provocada por el Covid-19, y mientras se mantenga esta situación, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

No obstante, se establece expresamente que 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.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia excepcional por el Covid-19, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

TRABAJO A DISTANCIA QUE YA EXISTIERA CON ANTERIORIDAD

La disposición transitoria primera regula las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley (al margen de las contempladas en el punto anterior, excepcionales por el Covid-19). Estableciendo lo siguiente:

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.

En caso de que los convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en BOE (hoy, 23 de septiembre).

Ahora bien, se puede acordar entre las partes un plazo superior (como máximo tres años)

La aplicación del RD-Ley no podrá tener suponer ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

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

En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SERÁ CLAVE

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
- Otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.

También podrán fijar 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 presente RD-Ley los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.

También podrán fijar un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el RD-Ley, siempre que no se celebren con menores de edad.

Asimismo, podrán definir las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

CONTROL DEL TRABAJO A DISTANCIA POR PARTE DE LA EMPRESA

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.

Eso sí, a la hora de ejercer el control las empresas deberán respetar el derecho a la dignidad y tener en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

PRINCIPALES DERECHOS:

a) DERECHO A LA FORMACIÓN.

Las empresas deben garantizar la **PARTICIPACIÓN EFECTIVA EN LAS ACCIONES FORMATIVAS** de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios de forma presencial.

La empresa debe garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

b) DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la **PROMOCIÓN PROFESIONAL**, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

c) DERECHO A LA DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el

artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

d) DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

En realidad, el RD-Ley se limita prácticamente a “calcar” lo ya establecido en el art. 88 de la LOPDGDD (derecho a la desconexión digital de los trabajadores).

De hecho, el propio RD-Ley se remite expresamente a este artículo.

Se establece (entre otros puntos) que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

Asimismo, conlleva el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

REGISTRO DE JORNADA

Realmente no era necesario establecer que en caso de trabajo a distancia hay que registrar diariamente la jornada de trabajo, ya que la obligación de registro diario de la jornada ya era obligatoria (con o sin teletrabajo).

En todo caso, en el art. 14 del RD-Ley se establece que el sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

El registro horario deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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,

En particular, se deberá poner el énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa.

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.

OTROS TEMAS INCLUIDOS EN EL REAL DECRETO LEY

Además de la regulación del trabajo a distancia en el real Decreto Ley se regulan otras cuestiones:

La situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

«Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida o entrada a un municipio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a

desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

La acreditación del acuerdo de restricción de la población donde el trabajador tiene su domicilio o la empresa su centro de trabajo, y la denegación de la posibilidad de desplazamiento se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio o, en su caso, por el del centro de trabajo afectado por la restricción ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

De igual forma, la imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:

- a) El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.
- b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.
- c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

2. La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.

Siempre que por la autoridad competente se haya acordado, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringir las salidas o las entradas del municipio donde tengan el domicilio o en el que tenga el centro de trabajo la empresa en que prestan sus servicios, de tratarse de las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que se refiere el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se expedirá un parte de baja con efectos desde la fecha de inicio de la restricción y un parte de alta con efectos de 29 de marzo de 2020.

De tratarse de trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando la restricción adoptada con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, restringiera su salida del municipio donde tengan su domicilio o, teniendo su domicilio en otro, vieran restringida la entrada en el municipio impidiéndoles totalmente la realización de su actividad, el derecho a la prestación comenzará con el parte de baja desde la fecha de inicio de la restricción y durará hasta la fecha de finalización de la misma, no pudiendo, en ningún caso, durar más allá de la fecha de finalización del estado de alarma.

Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad social distinta al subsidio previsto en el presente artículo.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

4. La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»

Disposición adicional tercera. El Plan MECUIDA, permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021. (Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.)

Disposición adicional séptima. Se prorroga hasta el 31 de octubre de 2020 el 0% en el IVA en las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19 hasta el 31 de octubre de 2020.