



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE

Nueva normativa de Trabajo a Distancia Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre



Nueva normativa de Trabajo a Distancia

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre

En el Boletín Oficial del Estado de hoy miércoles 23 de septiembre, se ha publicado **el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**.

Esta norma mejora la regulación de una de las formas de organización del trabajo que aportan mayor flexibilidad -el Teletrabajo-, y que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento con motivo de la crisis del Covid-19.

La Resolución estará en vigor a partir del próximo 13 de octubre de 2020.

Como documento anexo se acompaña el texto original publicado en el B.O.E., así como un cuadro comparativo sobre la evolución de la regulación del teletrabajo, recogiendo el Acuerdo Marco Europeo, el art.13 del Estatuto de los Trabajadores y su reforma, así como el texto definitivo del Real Decreto-Ley, donde se resaltan las novedades respecto del texto original que en junio de 2020 se comenzó a negociar en la mesa de diálogo social.

Ordenando las novedades de la norma por materias, debemos destacar:

1. **Ámbito de aplicación, definiciones y limitaciones en el trabajo a distancia**

- La norma se aplica a los trabajadores por cuenta ajena del art.1.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que se haya acordado en la mesa de diálogo social el compromiso de regular esta modalidad para el colectivo de funcionarios públicos y personal laboral al servicio de la Administración.
- La definición del trabajo a distancia se modifica, en el sentido de que se suprime el requisito anterior de que la actividad laboral se realice “de manera *preponderante* en el domicilio del trabajador o en el lugar *libremente* elegido por este” por “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*”. Se entiende carácter regular del 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.

- Se contraponen esta definición a otra que se incorpora, el “trabajo presencial”, como aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- Como novedad, se incluye la definición de “teletrabajo”, modalidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Se establecen limitaciones para los contratos de trabajo con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, donde se exige un mínimo del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica necesaria.

2. Principio de Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

Se detalla y amplía el contenido del principio de igualdad de trato que recogía el apartado 3 del art. 13 del Estatuto, en el sentido de que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

En este sentido:

- Se especifica la igualdad de trato en materia de retribución
- Se establece la prohibición de que las personas trabajadoras puedan sufrir perjuicio por las dificultades, técnicas u otras que no le sean imputables
- Se establece la obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo
- Para ello, se debe tener en cuenta la circunstancia del trabajo a distancia en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad
- Igual consideración debe tenerse en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, añadiéndose cualquier otro tipo de *acoso por causa discriminatoria*.
- También se deberá esta consideración en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.

- Se garantizará la igualdad de trato en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada.

3. El acuerdo de trabajo a distancia

- Se establece la voluntariedad del trabajo a distancia para persona trabajadora y empleadora, prohibiendo su imposición como modificación sustancial de condiciones de trabajo (ET.41), así como la extinción contractual ante 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.
- Se establece la reversibilidad del trabajo a distancia para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia
- Se detalla el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia o sus modificaciones, que deberá realizarse por escrito, y que 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.
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la presente norma resulte de aplicación, así como las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos vigentes a la fecha de publicación de esta ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.
- Una copia del acuerdo y sus actualizaciones o modificaciones -con exclusión de los datos que pudieran afectar a la intimidad personal o vulnerar los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos- deberá entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a diez días desde su formalización, enviándose posteriormente a la oficina de empleo.

4. Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Se recogen los siguientes derechos:

- Derecho a la formación y a su actualización para el adecuado desarrollo de su actividad.

- Derecho a la promoción profesional, debiendo ser informadas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, así como la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.
- Derecho al abono y compensación de gastos, cuyos mecanismos para su determinación podrán establecerse en los convenios o acuerdos colectivos.
- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva
- Derecho al registro horario adecuado, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales: además de deber garantizarse una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de la persona trabajadora a distancia, se aclaran algunos aspectos indeterminados con anterioridad a esta norma:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva pondrá especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones.

Únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.

Se utilizará una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prevea las medidas de protección

Cuando la obtención de la información exigiera la visita por parte del servicio de prevención al lugar donde se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, y que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

Para dicha visita se requerirá el permiso de la persona trabajadora, si se tratase de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, la actividad preventiva 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.

- Derecho a la intimidad y a la 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 del trabajo a distancia.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos de la empresa

- Derecho a la desconexión digital, en los términos establecidos en el artículo 88 la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, pudiendo los convenios o acuerdos colectivos de trabajo establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho.
- Garantía para el ejercicio de los derechos colectivos:

La negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia

La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa (acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia)

- Derecho de prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial de Las personas para quienes realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada.

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

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

5. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

- Hay que destacar como novedoso, que en materia de protección de datos y de seguridad de la información, debiendo las personas trabajadoras cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa, en el primer caso será previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras,

y en el segundo previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

- Asimismo, Las personas trabajadoras 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.
- La empresa podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

6. Desarrollo a través de la negociación colectiva

- 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, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere 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 la presente norma 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 la misma, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión

7. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

- Para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se le aplicará su normativa específica pendiente de aprobación, manteniéndose en vigor entretanto la regulación del trabajo a distancia del artículo 13 del texto refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la presente norma.

8. Disposiciones transitorias: Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la ley

- 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, debiendo las empresas 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 para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.
- 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, les aplicará esta norma desde el momento en el que estos pierdan su vigencia, salvo que no tengan plazo, en cuyo caso se aplicará una vez transcurrido 1 año desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.

9. Reformas de la normativa vigente

Se modifican:

- El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Trabajo a Distancia.
- La letra a) del apartado 1 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, sobre promoción y formación profesional en el trabajo.
- El apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, sobre derechos de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.
- El artículo 138 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, sobre tramitación en reclamaciones sobre derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.
- El apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sobre el incumplimiento del deber de formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

Comentario:

Después de ocho años en que el Real Decreto-Ley 3/2012 modificó el trabajo a domicilio para convertirlo en trabajo a distancia, hoy por fin tenemos una norma que defina y desarrolle el concepto del teletrabajo.

Podemos decir que la nueva regulación del trabajo a distancia, y en particular del teletrabajo, es una buena norma tanto por ser fruto del diálogo social como por la oportunidad de dar seguridad jurídica a esta forma de organización del trabajo por parte de la empresa en un entorno de creciente flexibilidad.

Si bien es cierto que los países con mayor implantación del teletrabajo suelen ser precisamente aquellos que tienen mecanismos reguladores menos intervenidos por la normativa (pactos individuales, políticas de empresa, acuerdos sectoriales, etc.), el presente Real Decreto ha tratado de ir más allá del Acuerdo Marco Europeo y desarrollar aspectos transversales del teletrabajo, sin perjuicio de que luego se puedan mejorar por la negociación colectiva u otros acuerdos.

Sin duda que se han quedado muchas pretensiones de una y otra parte, pero como ahora dicen, el teletrabajo *ha venido para quedarse*, y por eso de la necesidad de su regulación. No obstante, la aplicación transitoria del *teletrabajo del Covid-19* durante lo que restara de crisis por la pandemia, sí que podría haber sido una medida deseable para no sobrecargar los costes de las empresas en momentos tan dramáticos como los que atraviesa nuestra economía.

Por otro lado, parece que será en el próximo consejo de ministros del 29 de septiembre, cuando se acuerde la norma que modifique el Estatuto Básico del Empleado Público sobre la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, y donde las líneas esenciales también serán la voluntariedad y reversibilidad, la igualdad de trato, la protección del derecho a la intimidad y la protección de los datos, además de que se garantice la prestación de los servicios públicos.

Entre las novedades más reseñables, y que ha conllevado que ambas partes hayan tenido que renunciar a parte de sus pretensiones, hay que destacar -entre otros- la ampliación del porcentaje del tiempo para la consideración de teletrabajo, la mayor participación de la representación colectiva de las personas trabajadoras en algunos de los mecanismos de implantación, la derivación de la determinación de los costes compensables a la negociación colectiva, la incardinación de los conceptos y mecanismos de aseguramiento de la igualdad de género en el desarrollo del teletrabajo, o las amplias facultades de organización, dirección y control empresarial de la persona teletrabajadora.

Seguro que pronto demandaremos mejoras en la norma. En el terreno del derecho líquido, puede ser interesante la definición legal o convencional de puestos susceptibles de teletrabajo (teletrabajo inteligente), tipos de teletrabajo (modelo anglosajón: permanente u ocasional; excepcional, “protegido”, reglado

en la descripción del puesto, etc.) y características inherentes (“asimetría” de los tipos de teletrabajo), así como la puerta abierta a otras opciones “ampliadas”: modelo italiano del *smart work*... trabajo *anywhere, anytime*...

Sin duda que estamos abocados a buscar soluciones de consenso, para que perduren en el tiempo, de cara a los nuevos entornos de trabajo, la necesaria flexibilidad, la creciente digitalización, la competitividad de nuestro modelo de relaciones laborales y cómo atraer y poner en valor el talento de las personas para asegurar la adaptación a los previsibles entornos cambiantes. Ojalá el diálogo social siga liderando estas iniciativas, y, además, sea sensible a lo que demandan los nuevos retos del empleo por las personas trabajadoras y empleadores.

NOTA:

El Real Decreto-ley 28/2020 publicado en el B.O.E. recoge diversas disposiciones ajenas a la regulación del Trabajo a Distancia, y que se relacionan a continuación:

- Disposición adicional tercera. Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Disposición adicional cuarta. 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.
- Disposición adicional quinta. Convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal.
- Disposición adicional sexta. Régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women's Champions League 2020
- Disposición adicional séptima. Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19.
- Disposición transitoria cuarta. Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley en los que no se haya dictado resolución expresa.
- Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
- Disposición final quinta. Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.
- Disposición final sexta. Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego.
- Disposición final séptima. Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.
- Disposición final octava. Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario.
- Disposición final novena. Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Disposición final décima. Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- Disposición final undécima. Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.
- Disposición final duodécima. Modificación de la ley 25/2020, de 3 de julio, medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.
- ANEXO: Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

