

Septiembre 2020

Alerta Informativa

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

Raúl García

Socio responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano

Socia Directora del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

Jaime Sol

Socio responsable de People Advisory
Services EY

Jorge Aguirre

Socio de People Advisory Services EY

Introducción

La presente alerta recoge las novedades en materia de trabajo a distancia y teletrabajo introducidas por el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, publicado en el BOE del 23 de septiembre de 2020.

El presente Real Decreto-ley contempla la modificación de otras normas que no son objeto de comentario en la presente alerta.

Nueva regulación del trabajo a distancia

El Gobierno de España ha aprobado el Real Decreto- ley que analiza, el marco general sobre las condiciones de las personas que desarrollan su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.

A continuación se exponen las principales novedades que se incluyen en materia laboral:

¿Qué se entiende por trabajo a distancia? ¿Y por teletrabajo?

El nuevo texto diferencia entre trabajo a distancia, entendido como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Se entiende por teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informático, telemáticos y de telecomunicación

¿Tiene carácter voluntario?

De acuerdo con la norma, el trabajo a distancia será voluntario tanto para el empresario como para la persona trabajadora, y para que pueda llevarse a cabo esta modalidad de prestación de servicios, será necesaria la firma del acuerdo de trabajo a distancia, si bien podrá formar parte o bien del contrato inicial o podrá pactarse de manera posterior. Es importante destacar que no podrá imponerse a través de una modificación sustancial de las condiciones del trabajo del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

¿Puede extinguirse la relación laboral de una persona trabajadora por no aceptar el trabajo a distancia?

La negativa de una persona trabajadora a aceptar la modalidad de trabajo a distancia, o bien las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, no se consideran causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

¿Cuándo se entiende que el teletrabajo es regular?

En aplicación de la norma, se entenderá que es regular el trabajo a distancia, cuando en un periodo de referencia de 3 meses, se presten servicios bajo esta modalidad un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

¿Qué límites se imponen al trabajo a distancia?

En relación con los contratos celebrados con menores y contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje, la norma establece que solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice al menos un 50% del trabajo presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación vinculada a estos últimos.

¿Cómo deberá formalizarse el acuerdo de trabajo a distancia?

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito, y podrá incorporarse al contrato de trabajo inicial o bien realizarse en un momento posterior. En cualquier caso, dicho acuerdo debe estar firmado antes del inicio de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días, una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, quienes deberán firmar una copia de la misma. Las copias firmadas se enviarán a la oficina de empleo.

En aquellos casos en los que no exista representación legal de los trabajadores, se remitirá copia básica a la oficina de empleo.

¿Cuál es el contenido mínimo del acuerdo individual de trabajo a distancia?

La norma establece como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos, lo siguiente:

- ▶ Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y su vida útil.

- ▶ Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa, además del momento y forma para realizar la misma, que deberá corresponderse con la previsión recogida en el convenio o acuerdo de aplicación en el caso de que exista tal previsión.
- ▶ Horario de trabajo y en su caso, reglas de disponibilidad.
- ▶ Porcentaje y distribución del trabajo a distancia, y en su caso, del trabajo presencial.
- ▶ Centro de trabajo al que quedará adscrito el trabajador a distancia, y donde desarrollará en su caso, parte de su jornada.
- ▶ Lugar desde donde prestará servicios a distancia.
- ▶ Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad en caso de aplique.
- ▶ Medios de control empresarial de la actividad.
- ▶ Procedimiento para seguir en caso de que surjan dificultades técnicas durante la prestación de servicios.
- ▶ Instrucciones para la protección de datos y seguridad en la información, aplicables con participación de la representación de los trabajadores.
- ▶ Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

¿Puede modificarse el acuerdo de trabajo a distancia?

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible, así como la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia y los porcentajes de presencialidad, Estos cambios deberán ponerse en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

¿Puede despedirse a un empleado por no aceptar el trabajo a distancia?

La negativa de un trabajador a aceptar la modalidad de trabajo a distancia, o bien las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral no se consideran causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

¿Tiene derecho la persona trabajadora a la compensación de gastos?

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser compensado por la empresa y no podrá suponer para la persona trabajadora ningún gasto en relación con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Los convenios o acuerdos colectivos de aplicación podrán establecer mecanismos para la determinación y compensación o abono de dichos gastos.

¿Qué derechos tiene las personas trabajadoras a distancia?

Con carácter general, las personas que desarrollen su trabajo bajo la modalidad de trabajo a distancia deberán disponer de los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la empresa. Sin perjuicio de aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.

En el trabajo a distancia ¿se garantiza la igualdad económica en relación con el trabajo presencial?

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a percibir como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas que presenten servicios de manera presencial.

No podrán sufrir perjuicio económico alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o retribución por dificultades técnicas, u otras no imputables a la persona

trabajadora, que puedan producirse de manera eventual.

¿Qué derechos deben garantizarse en el trabajo a distancia de acuerdo con la nueva normativa?

- ▶ Derecho a la formación: Se garantizará el acceso en igualdad en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.
- ▶ 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.
- ▶ Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos 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 la actividad.
- ▶ El derecho al abono y compensación de gastos: 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.
- ▶ Derecho a un horario flexible: Se permitirá el horario flexible si se pacta con la empresa.
- ▶ Derecho al registro horario adecuado: El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral.
- ▶ Derecho a la prevención de riesgos laborales: La empresa deberá evaluar los posibles riesgos para poder prevenirlos. En caso de ser necesaria una visita al domicilio, será requisito el permiso del empleado.
- ▶ De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa 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 protección de datos: La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del empleado, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
- ▶ Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad.
- ▶ Derecho a la desconexión digital: Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo.
- ▶ Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia: Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

Derechos colectivos

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos de representación que los presenciales, y se establece la obligación de la empresa de suministrar a la representación legal de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de la actividad representativa, entre ellos, el acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas y la implantación del tablón virtual, cuando resulte compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

¿Puede la empresa verificar el cumplimiento de las obligaciones de las personas trabajadoras a distancia?

La Compañía podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de una 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.

Derechos relacionados con el uso de medios digitales

No se podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el trabajo a distancia. Las empresas deberán establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad, así como los términos en los que las personas trabajadoras podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición del trabajador.

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 puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales y las particularidades del trabajo a distancia.

¿Se modifican los acuerdos de trabajo a distancia que se encontraban en vigor?

Relaciones vigentes El Real Decreto-ley, 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.

Duración En caso de que los acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un 1 desde su publicación, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.

En ningún caso la aplicación del Real Decreto-ley podrá tener como consecuencia la desaparición de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

Aspectos formales El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse por escrito en el plazo de 3 meses desde que el presente Real Decreto-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 vigentes a la fecha de publicación de este Real Decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

¿Qué particularidades tiene el trabajo a distancia previsto en la normativa COVID-19?

El trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, y mientras se mantengan, se seguirá rigiendo por la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de medios, equipos, herramientas, consumibles y mantenimiento que exija el trabajo a distancia.

En su caso, la negociación colectiva puede establecer la compensación de los gastos que suponen para el empleado esta modalidad de trabajo a distancia, en el caso de que existan y no se hayan compensado con anterioridad.

¿Cuándo entra en vigor?

La regulación relativa al trabajo a distancia y teletrabajo entra en vigor a los 20 días de la publicación en el BOE.

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Oficina de Madrid

Raúl Luis García González

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Jaime Sol

Jaime.Sol@es.ey.com

Jorge Aguirre Peris

Jorge.Aguirre.Peris@es.ey.com

Oficina de Barcelona

Ana Riera Fernández

Ana.rierafernandez@es.ey.com

Oficina de Valencia

Isabel Merenciano Gil

Isabel.merenciano.gil@es.ey.com

Puede consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#)

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2020 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](#)

Facebook: [EY Spain Careers](#)

Google+: [EY España](#)

Flickr: [EY Spain](#)