

© Copyright 2020, vLex. All Rights Reserved.  
Copy for personal use only. Distribution or reproduction is not allowed.

# Dossier legislativo del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Dosieres Legislativos vLex - Nbr. 9-2020, September 2020

Id. vLex VLEX-849514451

Link: <https://app.vlex.com/#vid/dossier-legislativo-real-decreto-849514451>

Text

## Content

- [Contexto normativo.](#)
- [Objetivos.](#)
- [Principales novedades.](#)
  - [Definición.](#)
  - [Carácter voluntario.](#)
  - [Condiciones de trabajo.](#)
- [Otras novedades.](#)
- [Afectaciones.](#)
- [Entrada en vigor.](#)

Tras su aprobación por el Consejo de Ministros el pasado 22 de septiembre, el BOE ha publicado el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.](#)

El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el 13 de octubre de 2020.

## Contexto normativo

El **trabajo a distancia**, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de **regulación** tanto en el ámbito interno como en el **ámbito comunitario e internacional**.

En el ámbito de la **normativa interna española**, la [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), modificó la ordenación del tradicional **trabajo a domicilio** para dar acogida al trabajo a distancia basado en

el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

El trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), 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 este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*». Este artículo resulta **insuficiente** para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una **prestación laboral** que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un **uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación**.

El artículo 5 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, estableció el **carácter preferente del trabajo a distancia** frente a otras medidas en relación con el empleo.

La **crisis sanitaria** actual ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que **ya se anticipaba con anterioridad a la misma**, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

La situación de contracción del PIB, la tasa de desempleo, la incertidumbre acerca de la evolución de la pandemia, la retroalimentación de estos factores de incertidumbre sobre los riesgos y debilidades estructurales del mercado de trabajo español, la salvaguarda de los derechos y obligaciones referidos en nuestro ordenamiento **laboral, hacen necesario potenciar de una manera ordenada, urgente y con garantías el uso del trabajo a distancia**.

## Objetivos

El objetivo es proporcionar una **regulación suficiente, transversal e integrada** en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades.

Equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las **ventajas** que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un **marco de derechos** que satisfagan, entre otros, los principios sobre su **carácter voluntario y reversible**, el principio de **igualdad de trato** en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la **compensación de gastos**, la **promoción y la formación** profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

## Principales novedades

# Definición

Se supera el concepto del [artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores](#).

**-Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta 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.

**-Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

**-Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Se entenderá que **es regular el 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.

## Carácter voluntario

· Tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y la empresa, debiendo adoptarse mediante un **acuerdo por escrito** que deberá recoger todas las informaciones escritas pertinentes, incluidas las especificidades que derivan del trabajo a distancia y que permiten garantizar con claridad y transparencia el contenido de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general.

\***Limitaciones** en relación con supuestos concretos, como los menores y los contratos formativos.

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

· 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.

## Condiciones de trabajo

· Las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los **mismos derechos** que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajan en los locales de la empresa.

· No podrán sufrir **perjuicio** en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

· **Aspectos complementarios, para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección:**

\*Como **condiciones esenciales** que deben figurar de manera expresa: Elementos como la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, los costes asociados a su uso y mantenimiento, el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas, la identidad de acceso, de trato y conocimiento puntual en las oportunidades de promoción profesional, la instalación de medios de control y vigilancia, la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, las limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio de la persona trabajadora, la organización del tiempo de trabajo,

incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro, la vinculación necesaria a un centro de trabajo, etc.

\*Derechos de las personas trabajadoras relacionadas con el derecho a la **intimidad y el uso de dispositivos digitales** en el ámbito laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital.

\* **Facultades de control y organización** que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

\*Importancia de la **negociación colectiva** en el ámbito del trabajo a distancia: importancia de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

\*Derecho al **horario flexible** en los términos del acuerdo. De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

## Otras novedades

· 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.

· Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al **personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas**, que se regirá en esta materia por su normativa específica. Hasta que se apruebe la normativa prevista, se mantendrá en vigor para el **personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas** lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-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.

En todo caso, 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 para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

· **Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley:** 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.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez **transcurrido un año** desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que **como máximo podrá ser de tres años**.

· Se prevé la prórroga del artículo 6 del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), en el que se regula el **Plan MECUIDA**, que permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021.

· El Real Decreto-ley incluye también **medidas en materia de Seguridad Social** para agilizar y facilitar a los ciudadanos el acceso al **Ingreso Mínimo Vital**.

Entre las medidas se incluyen:

\* La ampliación de los efectos económicos retroactivos a las solicitudes presentadas hasta fin de año, si se cumplen los requisitos.

\*La eliminación del requisito previo de inscribirse en los Servicios Públicos de Empleo para solicitar la prestación (pasa a ser una obligación a posteriori) y se elimina para algunos casos concretos. Se amplía el plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes hasta 6 meses.

\*Mejora de los procedimientos de gestión, permitiendo el cruce de datos de titulares y beneficiarios de las solicitudes con los que obran en el Padrón, para poder obtener la información padronal de forma automática en el caso en que coincida la información entre el Padrón y la solicitud. También se facilitará la gestión del Ingreso Mínimo Vital a los beneficiarios de las rentas mínimas de inserción de las comunidades autónomas.

## Afectaciones

Conviene destacar las siguientes **modificaciones legislativas**:

· Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#).

· Modificación de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

· Modificación del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

- Modificación de la [Ley 47/2003, de 26 de noviembre](#), General Presupuestaria.
- Modificación de la [Ley 59/2003, de 19 de diciembre](#), de firma electrónica.
- Modificación de la [disposición transitoria primera](#) de la [Ley 13/2011, de 27 de mayo](#), de regulación del juego.
- Modificación de la [Ley 3/2013, de 4 de junio](#), de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.
- Modificación de la [Ley 38/2015, de 29 de septiembre](#), del sector ferroviario.
- Modificación de la [Ley 39/2015, de 1 de octubre](#), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- 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.
- Modificación del [Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo](#), por el que se establece el ingreso mínimo vital.
- Modificación del [Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio](#), de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.

## Entrada en vigor

El presente real decreto-ley entrará en vigor **a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima.

No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor **el mismo día de su publicación** en el Boletín Oficial del Estado.