

**XIV CONGRESO ACTUALIDAD LABORAL**  
Excmo. COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID  
Madrid, 25 de Noviembre de 2020

- ***“LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA  
Y EL TELETRABAJO  
(R.D.-LEY 28/2020, de 28 de septiembre)”***

**Ponente: ROSA MARÍA VIROLÉS PIÑOL**

***Magistrada del Tribunal Supremo –Sala Cuarta-***

# REAL DECRETO-LEY 28/2020 de 22 de septiembre. TRABAJO A DISTANCIA

## • AMBITO DE APLICACIÓN

- Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán **aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, **que se desarrollen a distancia con carácter regular.**
- 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.

# REAL DECRETO-LEY 28/2020 de 22 de septiembre. TRABAJO A DISTANCIA

## • AMBITO DE APLICACIÓN

- Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán **aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, **que se desarrollen a distancia con carácter regular.**
- 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.

## TRABAJO A DISTANCIA – Definiciones (Art. 2)

- a) «**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.
- b) «**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.
- c) «**trabajo presencial**»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

## TRABAJO A DISTANCIA Limitaciones (Art. 3)

- En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

## TRABAJO A DISTANCIA. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN (Art. 4)

- 1.-Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

## TRABAJO A DISTANCIA. Derechos retributivos (Art. 4)

- Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo 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 trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.
- 2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

## TRABAJO A DISTANCIA. Derechos (Art. 4) -Cont.-

- 3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.
- Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.
- 4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.
- En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

## TRABAJO A DISTANCIA. Derechos (Art. 4) -Cont.-

- **5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.**

# VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA. (Art. 5)

- 1. El trabajo a distancia será **voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia** regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.
- 2. La **negativa de la persona trabajadora 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 la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

## VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA. (Art. 5)

- 3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible 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 al que se refiere el artículo 7.

## EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA: Obligaciones formales del acuerdo (Art. 6)

- 1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo 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.
- 2. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.
- Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

# EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA: Contenido del acuerdo (Art. 7)

- 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.

# EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA: Contenido del acuerdo (Art. 7) -Cont.-

- 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.

## MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (Art. 8)

- - Necesidad de acuerdo previo por escrito para modificar condiciones.
- - Prioridad TD para vacantes TP.
- - Convenio puede regular reversibilidad y preferencias
- - Debe evitarse perpetuación de roles y estereotipos de género.

# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- **Derecho a la Carrera Profesional:**
  - Art. 9.- Derecho a la Formación
  - Art. 10.- Derecho a la promoción profesional
- **Derecho a la dotación y mantenimiento:**
  - Art. 11.- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- **Derecho al abono y compensación de gastos:**
  - Art. 12.- Posibilidad de regulación por convenio o acuerdo colectivo.

## DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Cont.)

- **Tiempo de Trabajo:**
- Art. 13.- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.
- Se establece la posibilidad de flexibilizar horarios en el marco el tiempo de disponibilidad obligatoria y la normativa de tiempo de trabajo y descanso.
- Art. 14.- Derecho al Registro horario adecuado.

## DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (Cont.)

- **DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:**

- Art. 15.- Normativa preventiva.
- Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- Art. 16.- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

## DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES

- **Art. 17.- DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS:**
- 1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.
- 2. 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.
- 3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.
- 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 de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

## DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL (Art. 18)

- 1. 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, así como 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.
- 
- 2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.
- Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

# DERECHOS COLECTIVOS

- Art. 19.- 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.
- La negociación colectiva puede establecer condiciones para garantizarlos.
- Se garantizará la participación de las personas trabajadoras a distancia en las actividades organizadas o convocadas por los RL u otros trabajadores.

# FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN DEL TRABAJO

- Art. 20.- Protección de datos y seguridad de la Informática.
- Art. 21.- Condiciones e Instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.
- Art. 22.- Facultades de control empresarial:
- 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, 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.

## PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Las previsiones contenidas en el Real Decreto-Ley 28/2020, no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.

\* \* \* \* \*

**MUCHAS GRACIAS**