

# Teletrabajo, trabajo a distancia. Aspectos claves del RD Ley 28/2020

Patricia Nieto Rojas

Universidad Carlos III de Madrid

[patricia.nieto@uc3m.es](mailto:patricia.nieto@uc3m.es)

Excmo. Colegio Graduados Sociales de Madrid

## Contenidos sesión

- El acuerdo de trabajo a distancia
- Derechos de las personas trabajadoras a distancia
- El papel central reconocido a la negociación colectiva y a los acuerdos de empresa
- Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia
- ¿Cuándo desplegará efectos plenos el RD Ley?
- La deliberada exclusión del teletrabajo derivado de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19

## Sobre la tipología de la norma

- Acuerdo en mesa de diálogo social
- Se aprueba por RD Ley (12 páginas justificación)
- Origen: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE
- Se establece un plazo amplio para su puesta en marcha
- Se regula el trabajo a distancia COVID-19

## Teletrabajo y trabajo a distancia

- «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.

## Sobre el concepto

- 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**
- **De este modo, con independencia de si el contrato es temporal o indefinido, el umbral se fija en un 30%**
- **Limitaciones por tipología contrato:**
- *El trabajo a distancia queda limitado (no pudiendo superar el 50%) en el caso de contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.*

# Derechos

- Individuales: igualdad.
- Derechos a ser computados para planes de igualdad.
- El más relevante - Apartado 5 del art. 4- también reitera que «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».
- Se trata de una disposición relevante en la medida que, por ejemplo, podría tratar de alcanzarse un mayor porcentaje de trabajo a distancia cumpliendo con los requisitos establecidos en el citado precepto. En este sentido, tampoco queda claro si el trabajo a distancia que se articule a través del art. 34.8 ET quedará sometido a las reglas del RD Ley 28/2020 para el caso, por ejemplo, que lo dicte una sentencia judicial (BELTRÁN)
- Colectivos: ForodeLabos  
(<https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/derechos-colectivos-de-los-trabajadores.html>)

## ¿Cómo se articula?

- Voluntario para ambas partes
- Acausal
- Derecho a la reversibilidad, sin plazo legal (salvedad de que el CC establezca algo): 15 días naturales
- 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
- Acuerdo por escrito trabajo a distancia

*Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia*

*Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.*

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

## Contenido mínimo Acuerdo Trabajo a distancia

- 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.

## Contenido mínimo Acuerdo Trabajo a distancia

- 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. **¿Pueden ser varios?**
- 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

## Qué pasa con los gastos

- – En virtud del art. 11, las personas que trabajan a distancia tienen **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**, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el art. 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Incluyendo la atención necesaria en caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- – El art. 12 aborda la importante cuestión relativa al **abono de los gastos que el trabajo a distancia acarree**. En concreto afirma: «El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y 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
- Silencio sobre tratamiento fiscal y de Seguridad Social hace cotizables y tributarán como rendimiento de trabajo
- <https://forodelabos.blogspot.com/2020/09/a-la-luz-del-rd-ley-2820202-hay-que.html>

## Flexibilidad horaria y registro jornada

- Se reconoce el **derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios**, respetando el marco fijado en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva y respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso (art. 13)
- – El **trabajo a distancia no queda exento del sistema de registro horario** ex art. 34.9 ET, de modo que, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, 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, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada (art. 14). Circunstancia que, como es sabida, podría no encajar con una organización del trabajo que sin superar los límites de jornada máximos, estuviera fundamentada principalmente en objetivos.

## Aspectos preventivos

- Aplicación PRL
- Evaluación de riesgos (Art. 16 RDL)
- 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, poniendo especial atención 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.
- Solo zona en la que se desarrolla prestación laboral, ¿si no es domicilio?
- Consentimiento trabajador a distancia para entrar vivienda. Si no existe, instrucciones Servicio Prevención

## Aspectos preventivos

- - *La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Se limita el deber empresarial a la zona de trabajo, no siendo responsable la empresa de la seguridad de otras estancias como el baño, comedor o cocina (de las que sí sería responsable si hablásemos de un centro de trabajo tradicional). Se trata de un planteamiento deducible del respeto al derecho a la intimidad de la persona trabajadora en lo que pueda referirse a su esfera privada y a su domicilio particular.*
- - *La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. A pesar de que extraña alguna expresión, no se hace sino reproducir básicamente el art.5.2 del [Reglamento de Servicios de Prevención](#) (RSP). Ya no se limita a una autoevaluación de la persona trabajadora, pues probablemente no sea la metodología que más confianza dé-*
- Serán los responsables en prevención de las empresas los que deban determinar, por tanto, dicha metodología.

## Protección de datos y control empresarial

- Referencia a 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
- 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.
- 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 Colectivos

- **Participación proceso electoral**
- **Intranet (STC 281/2005)**
- **Cesión de dato personal como correo electrónico por la empresa**
- **Resoluciones AEPD**
- **ForodeLabos**

## Aplicación transitoria

- El RD Ley 28/2020 es 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 BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.
- Máximo 3 años más 3 meses

# Emergencia Sanitaria

- La literalidad de la DT 3ª RD Ley 28/2020 es la siguiente:
- **«Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del art. 5 RD Ley 8/2020, 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 compensado

# Sanciones

- Disposición final primera.
- Se modifica el apartado 1 del artículo 7 LISOS  
:«1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.»

## Otros supuestos preferentes para acceder al trabajo a distancia

- Quienes estén cursando estudios oficiales (art. 23 ET)
- Quienes tengan la condición de víctimas de VG o víctimas de terrorismo “también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.
- RD Ley 29/2020- Empleados públicos

## Modificación Art. 138 bis LRJS

- . El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:
  - a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social
  - .b) El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.
  - c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia
- 2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.»

A red speech bubble graphic with a white outline, containing the text "Muchas gracias". The bubble has a tail pointing downwards and to the left.

Muchas gracias