



## EL GOBIERNO APRUEBA LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

*(Fuente: Asociación Española de Asesores Fiscales)*

En el BOE del pasado miércoles, 23 de septiembre, se publicó el **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, una regulación muy esperada y fruto del acuerdo adoptado entre el Gobierno, empresarios y sindicatos.

### Ámbito de aplicación

Se aplica a las relaciones laborales que se desarrollen a distancia con **carácter regular**, entendiéndose por **regular cuando se trabaje a distancia al menos el 30% de la jornada**, teniendo en cuenta un periodo de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Así, con carácter general, se aplicará esta normativa cuando se trabaje a distancia al menos 1,5 días a la semana.

No será de aplicación en los siguientes supuestos:

- Al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirán por su propia normativa.
- Al trabajo a distancia que se hubiera implantado como consecuencia de las medidas de contención adoptadas a causa de la crisis del COVID-19. A estas situaciones se les aplica la normativa ordinaria, según lo establecido en el RDL, aunque se precisa, que también en estos supuestos la empresa estará obligada a dotar al trabajador de medios, equipos, etc. necesarios para desempeñar el trabajo a distancia.

### Definición

Se diferencian tres conceptos, el teletrabajo, el trabajo a distancia y el presencial:

- **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.

### Carácter voluntario

El trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como para el empleador y requiere la firma de un acuerdo expreso, bien en el momento del contrato inicial o posteriormente. La elección por la modalidad a distancia es reversible, es decir, puede cambiarse a voluntad de cualquiera de las partes.

### Igualdad de derechos

Las personas que desarrollen trabajo a distancia (total o parcialmente) **tienen los mismos derechos que las que lo hacen de forma presencial**, estando la empresa obligada a velar por que no sufran discriminación o perjuicio alguno. De este modo, quienes pacten esta modalidad **no podrán sufrir modificación de las condiciones pactadas**, en particular en materia de tiempo y retribución.

### Formalización del acuerdo

El acuerdo debe formalizarse por escrito y antes de iniciar el trabajo a distancia. Una copia de ese acuerdo debe entregarse a la representación de los trabajadores en la empresa, que la remitirá a la oficina de empleo. Cualquier modificación de lo pactado en el acuerdo debe ser acordado por ambas partes, incluido el porcentaje de presencialidad.

### Contenido del acuerdo

El acuerdo debe reflejar los siguientes aspectos:

- **Inventario** de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia (incluidos los consumibles y los elementos muebles), vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

- **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.
- **Horario de trabajo** y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- **Porcentaje y distribución** entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- **Centro de trabajo** de la empresa al que queda adscrito el trabajador y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- **Lugar de trabajo a distancia** elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- **Medios de control** empresarial de la actividad.
- **Procedimiento** a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- **Instrucciones** en materia de protección de datos específicamente aplicables en el trabajo a distancia. **Instrucciones** sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- **Duración** del acuerdo de trabajo a distancia.

## Derechos

Se reconocen en el RDL una serie de derechos a los trabajadores a distancia, como el **derecho a la formación** en términos equivalentes a los trabajadores presenciales, el derecho a la **promoción profesional** o el derecho al **registro horario** que implica que se deba contar con un sistema de registro que refleje fielmente el tiempo que se dedica a la actividad laboral.

También se contempla el **derecho a la dotación y mantenimiento de medios**, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, así como el **derecho al abono y compensación de gastos relacionados con estos medios y equipos**. Otro de los derechos que han sido plasmados en la norma es el derecho del trabajador que presta trabajo a distancia **de flexibilizar el horario de prestación de servicios**, respetando siempre el tiempo de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre trabajo y descanso.

Especial mención merece el reconocimiento del derecho a la **desconexión digital**, debiendo la empresa limitar el uso de medios tecnológicos de comunicación fuera del horario laboral y el trabajo durante los periodos de descanso. A estos efectos, la empresa deberá contar con una **política interna dirigida a los trabajadores**, incluidos directivos en las que se han de definir las distintas **modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión** y las acciones de sensibilización y formación del personal.

## Deberes

Entre los deberes que contempla esta nueva normativa podemos enumerar el **deber de cumplir** las instrucciones fijadas por la empresa sobre **protección de datos y sobre seguridad de la información**, así como el deber de **cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación** de los **equipos o útiles informáticos** establecidas.

## Facultades de control empresarial

Se habilita a la empresa para adoptar las medidas 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, salvaguardando su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

## Régimen transitorio. Aplicación a situaciones de teletrabajo anteriores

Se prevén las siguientes especialidades para las relaciones de trabajo que vinieran desempeñándose en la modalidad a distancia con anterioridad a la publicación de este RDL:

- Lo dispuesto en el RDL se aplicará una vez que pierdan vigencia los convenios o acuerdos que regulen dicho trabajo a distancia. Si los convenios o acuerdos colectivos no hubieran establecido un plazo determinado, la norma resultara de aplicación transcurrido un año de su publicación en el BOE, salvo que se acuerde un plazo superior (que no podrá exceder de 3 años).
- El acuerdo de trabajo a distancia se debe formalizar en el **plazo de 3 meses** desde que el RDL resulte de aplicación.
- La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede suponer la **absorción, compensación o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas** que viniera disfrutando el trabajador, pues dichas condiciones más beneficiosas o derechos deberán quedar reflejados en el acuerdo.