

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

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.

Se limita el trabajo a distancia en contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, que tendrá, 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.

VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA (artículo 5)

- 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, sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.
- 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.
- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (artículos 6 a 8)

- 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.
- La empresa, en plazo no superior a 10 días desde su formalización, 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 datos que

RESÚMENES LEGISLATIVOS

podrían afectar a derecho intimidad personal y familiar), que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

- Su contenido viene dispuesto en el artículo 7.
- **Modificación del acuerdo:** se regula en el artículo 8, deberá formalizarse por escrito y puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

- **Formación:** la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa (artículo 9)
- **Promoción profesional:** en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial. La empresa debe informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia (artículo 10)

DOTACION Y MANTENIMIENTO DE PUESTOS Y ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

- **Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado** (artículo 11) 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 de trabajo a distancia, o en su caso en el convenio.
- **Abono y compensación de gastos** (artículo 12): 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. Podrá establecerse por convenio.

DERECHOS EN EL TIEMPO DE TRABAJO

- **Horario flexible** (artículo 13): el trabajador podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, conforme el acuerdo de trabajo a distancia y negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

RESÚMENES LEGISLATIVOS

- **Registro horario** (artículo 14): 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.

DERECHO PREVENCIÓN DE RIESGOS (artículo 15 y 16)

- 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.
- Contempla el caso de que haya necesidad de visita al lugar donde se esté haciendo el teletrabajo y el procedimiento para ello, previo permiso del trabajador.

DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES

- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos** (artículo 17). en la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos.
- 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
- **Derecho a la desconexión digital** fuera de su horario de trabajo (artículo 18), conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso. La empresa definirá 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.

DERECHOS COLECTIVOS (artículo 19)

- 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 empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA (artículos 20 a 22)

- Obligación de los trabajadores de cumplir instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y sobre seguridad de la información en el ámbito del trabajo a distancia.
- Obligación de los trabajadores de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos

RESÚMENES LEGISLATIVOS

- Facultad de control empresarial (artículo 22): 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.

SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY (Disp. transitoria primera)

- Este 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.
- El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta, así como 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.

TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19 (Disp. transitoria tercera)

- Le será de aplicación la normativa laboral ordinaria
- 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.

PRORROGA DEL PLAN MECUIDA (Disposición adicional tercera, en vigor desde 23 de septiembre)

- Se establece la prórroga de la vigencia del artículo 6 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, permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021.

Recordamos el contenido del mismo pues afecta directamente a materia de teletrabajo:

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado

personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

CONSIDERACIÓN DE CONTINGENCIA PROFESIONAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO PERSONAL CENTROS SANITARIOS O SOCIO-SANITARIOS POR CONTAGIO COVID DURANTE ESTADO DE ALARMA (Disposición adicional cuarta, en vigor desde 23 de septiembre)

- Se considerarán como tal, desde la declaración de la pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud y hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. El contagio y padecimiento de la enfermedad se acreditará mediante el correspondiente parte de accidente de trabajo que deberá haberse expedido dentro del mismo periodo de referencia.
- En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma.

CONSIDERACIÓN EXCEPCIONAL COMO SITUACIÓN ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO DE LOS PERIODOS DE AISLAMIENTO, CONTAGIO O RESTRICCIÓN EN LAS SALIDAS (Disposición final décima, en vigor desde 23 de septiembre)

- Modificación del artículo quinto 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:

“se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.

Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida o entrada a un municipio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria

ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.”

La duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta. La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

La acreditación del acuerdo de restricción se realizará mediante certificación expedida por el ayuntamiento del domicilio o, en su caso, por el del centro de trabajo afectado por la restricción ante el correspondiente órgano del servicio público de salud.

La imposibilidad de realización del trabajo de forma telemática se acreditará mediante una certificación de la empresa o una declaración responsable en el caso de los trabajadores por cuenta propia ante el mismo órgano del servicio público de salud.

Se establecen requisitos especiales para los trabajadores por cuenta ajena.

Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la seguridad social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, en estos supuestos se percibirá la prestación de la seguridad social distinta al subsidio previsto en el presente artículo. El trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

MODIFICACIÓN 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 (Disposición final primera)

- Se modifica el apartado 1 del artículo 7, incluyendo como **infracción grave no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia**: “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”

MODIFICACIÓN DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (Disposición final segunda)

- Se modifica el título de la sección 4.ª del capítulo V del Título II del libro segundo, con la siguiente redacción y se añade en este procedimiento el motivo de trabajo a distancia: «Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.»
- Se añade el artículo 138 bis: **Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia**: La persona trabajadora dispondrá de un plazo

RESÚMENES LEGISLATIVOS

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.

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE (Disposición final tercera)

- Se modifica el artículo 13 sobre trabajo a distancia, remitiendo su contenido a lo regulado en el presente Real Decreto.
- Se modifica el artículo 23.1 sobre derecho acceder a trabajo a distancia cuando curso estudios para la obtención de título académico o profesional.
- Se modifica el artículo 37.8 estableciendo derecho a víctimas de violencia de género o de terrorismo a realizar total o parcialmente trabajo a distancia o dejar de hacerlo.

MODIFICACIÓN DE LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (Disposición final novena, en vigor desde 23 de septiembre)

- Se modifica la disposición final séptima, sobre “Entrada en vigor” estableciendo que *“las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021”*. (este plazo ya estaba contenido en el Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales, pero fue derogado íntegramente y se ha recogido de nuevo)

PROCEDIMIENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO DEL INGRESO MÍNIMO VITAL

- Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. (Disposición final undécima, en vigor desde 23 septiembre)
 - o Los requisitos para ser beneficiario del artículo 7, entre los mismos sobre la acreditación de la unidad de convivencia, víctima de violencia de género, y requisitos de ingresos y patrimonio.
 - o La tramitación del artículo 25, las obligaciones de los beneficiarios del artículo 33 y su solicitud de la disposición transitoria segunda.
 - o Las prestaciones económicas transitorias hasta 31 de diciembre 2021, reguladas en disposición transitoria primera: A partir del 1 de enero de 2022 la prestación transitoria devendrá en la prestación de ingreso mínimo vital, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en el presente real decreto-ley y el interesado aporte antes del 31 de diciembre de 2021 la documentación que a tal efecto le sea requerida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social
- Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley en los que no se haya dictado resolución expresa (Disposición transitoria cuarta)
 - o El plazo para resolver y notificar será el de seis meses desde solicitud.

RESÚMENES LEGISLATIVOS

- Se comprobará el cumplimiento por los interesados de la condición de vulnerabilidad establecida en el artículo 7.1.b) del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo.

MODIFICACION PLAN RENOVE (Disposición final duodécima, en vigor desde 23 de septiembre)

- Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo
 - En relación a la actuación de las entidades colaboradoras en la gestión de PLAN RENOVE (artículo 44.1) y el pago de la ayuda (artículo 47.d).

ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE REAL DECRETO-LEY

- Con carácter general a los 20 días a contar desde 23 de septiembre 2020.
- El 23 de septiembre 2020 (se ha indicado al lado de las disposiciones afectadas):
 - disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta
 - disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima