



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS

Real Decreto Ley 28/2020
REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA
(BOE 23 septiembre 2020)

24 de Septiembre 2020

Bilbao
Madrid
Barcelona
San Sebastián
Sevilla
Vigo
Málaga
International Desk

Real Decreto Ley 28/2020
REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA
(BOE 23 septiembre 2020)

**ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA
NORMA**

Para que exista trabajo a distancia debe ser como mínimo del 30% en un periodo de referencia de 3 meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato.

LIMITACIONES

No se podrá establecer acuerdos de trabajo a distancia con trabajo presencial inferior al 50% (sin tener en consideración el periodo de formación teórica que sí podrá ser telemática) en los casos de contratos de prácticas y formación. Esta limitación también aplicará en el caso de contratos de trabajo con menores.

ACUERDO TRABAJO A DISTANCIA

Voluntariedad

Se regula como voluntario tanto para las personas trabajadoras como para el empresario. Este no podrá imponer esta modalidad de trabajo a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo requiriéndose un acuerdo con la persona trabajadora.

Formalidades

Deberá formalizarse por escrito bien al inicio de la relación laboral bien durante la misma.

El Real Decreto Ley modifica también la LISOS para introducir como infracción en materia de empleo el incumplimiento de estos requisitos formales.

Contenido

Se establece, como contenido mínimo obligatorio:

- El inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia, así como la vida útil y plazo de renovación de éstos.

- Enumeración de los gastos para la persona trabajadora, la cuantificación de la compensación empresarial que será obligatoria para la empresa, así como el momento y forma de realizarla.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje de trabajo a distancia y presencial.
- Centro de trabajo del lugar de prestación de servicios presencial al que queda adscrita la persona trabajadora.
- Preaviso para el ejercicio de la reversibilidad.
- Medios de control empresarial.
- Procedimiento a seguir en el caso de dificultades técnicas que impidan el desarrollo normal del trabajo a distancia.
- Instrucciones empresariales en materia de protección de datos que dicte la empresa, con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores.
- Instrucciones empresariales en materia de seguridad en la información que dicte la empresa y de las que haya sido informada la Representación Legal de los Trabajadores.
- Duración de acuerdo.

Modificaciones

La modificación de las condiciones se deberá formalizar por escrito y de manera previa a su aplicación. Se deberá poner en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores.

**DERECHOS DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS**

- Derecho a la formación.
- Derecho a la promoción profesional.

- Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas.
- Derecho al abono y compensación de gastos.
- Derechos al horario flexible en los términos del acuerdo.
- Derecho al registro horario adecuado.
- Se regula con detalle todo lo vinculado a la prevención de riesgos laborales.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Derecho a la desconexión digital.
- Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

FACULTADES EMPRESARIALES

- Protección de datos y seguridad de la información.- Las personas trabajadoras deberán respetar las instrucciones empresariales en este ámbito.

Se deberán cumplir las condiciones de instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

- Facultades de control empresarial.- La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, guardando la consideración debida a la dignidad de la persona trabajadora.

ADAPTACIÓN A LA NUEVA REGULACIÓN

Vigencia

La norma en la parte vinculada a la regulación del trabajo a distancia entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE (23 de septiembre de 2020). Algunas otras cuestiones que vienen reguladas en la norma tienen una vigencia inmediata (ver disposición final decimocuarta)

Situaciones preexistentes

- En las relaciones de trabajo vigentes que ya estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos, la norma les será de aplicación cuando éstos pierdan su vigencia. A partir de ese momento y en el plazo de tres

meses, se deberá formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, de acuerdo a la norma.

Si la vigencia no estuviese delimitada, esta norma se aplicará transcurrido un año desde su publicación (salvo que las partes acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo será de tres años)

- En las empresas en la que no exista regulación de trabajo a distancia en el Convenio o acuerdo colectivo, los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes en el momento de la publicación de esta norma deberán formalizarse y/o adaptarse a la misma en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor.
- Esta norma no podrá suponer la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que ya se vinieran disfrutando.

Situación actual por “COVID”

Esta nueva normativa no será de aplicación al trabajo a distancia implantado como medida de contención sanitaria derivada de la COVID 19, con dos importantes cuestiones a tener en cuenta que sí son de aplicación:

- Las empresas están 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.

OTRAS CUESTIONES

Es conveniente resaltar que, en las disposiciones adicionales y finales del Real Decreto Ley, se ha incluido la regulación y/o modificación de cuestiones no relacionadas con el trabajo a distancia. Entre otras cuestiones se ha procedido a prorrogar el Plan MECUIDA que se estableció en el art. 6 del Real Decreto Ley 8/2020, hasta el próximo día 31 de enero de 2021.



BUFETE BARRILERO
y ASOCIADOS