

# Boletín de novedades laborales: Real Decreto-ley 28/2020

Analizamos las diez claves del Real Decreto-ley que regula de forma exhaustiva el trabajo a distancia

23 de septiembre de 2020

## Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services

### Marc Carrera Domènech:

Socio responsable del área de Derecho Laboral

[marc.carrera.domenech@es.pwc.com](mailto:marc.carrera.domenech@es.pwc.com)

Avenida Diagonal, 640  
08017 Barcelona

### Eugenia Guzmán:

Socia del área de Derecho Laboral

[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

Paseo de la Castellana, 259B  
28046 Madrid

## Real Decreto-ley 28/2020 (BOE 23/09/2020)

En un contexto de crisis sanitaria en el que las empresas se han visto forzadas a intensificar la implantación del trabajo a distancia (denominado teletrabajo cuando se realiza mediante nuevas tecnologías), bajo un paraguas jurídico excepcional, temporal y poco exigente, se publica por fin el Real Decreto-ley que regula de forma exhaustiva esta modalidad.

Al igual que muchos de los Reales Decretos leyes de los últimos meses, esta norma deriva de un acuerdo tripartito entre el Ministerio de Trabajo, la patronal y los sindicatos, tras meses de negociación, lo que explica el gran protagonismo que se da a la negociación colectiva a lo largo del articulado.

Procedemos a destacar las diez cuestiones que entendemos más relevantes de esta norma, que deroga el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que regulaba hasta ahora la materia de forma muy escueta:

1. Regula el trabajo a distancia regular, que surge cuando en un periodo de 3 meses, un mínimo de un 30% de la jornada se presta bajo esta modalidad. Esto supone que el trabajo a distancia por debajo de ese porcentaje cae bajo la regulación laboral ordinaria.

2. Lo admite respecto a trabajadores menores y a contratos formativos, siempre que al menos el 50% de su jornada sea presencial.
3. Se establece su voluntariedad para ambas partes. No obstante, debemos recordar que las empresas se pueden ver forzadas a aceptar peticiones de trabajo a distancia amparadas en el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores sobre “trabajo a la carta” si no tienen fundamentadas las razones organizativas para denegarlo.
4. Se exige su formalización en un acuerdo individual (con pena de sanción para la empresa si no lo hace) con un detallado contenido mínimo:
  - a) Inventario de medios, equipos y herramientas, incluidos consumibles y elementos muebles.
  - b) Gastos: enumeración y forma de cuantificación de su compensación.
  - c) Horario de trabajo y, dentro del mismo, en su caso, reglas de disponibilidad
  - d) Distribución entre tiempo presencial y a distancia
  - e) Centro de trabajo al que se adscribe al trabajador



Es esencial que las compañías definan proactivamente un modelo de trabajo a distancia que se ajuste de manera sostenible a sus necesidades y a las características de su capital humano



#### En resumen:

- El nuevo Real Decreto-ley regula de manera exhaustiva el trabajo a distancia que hasta ahora hacía de forma escueta
- Por regla general, el trabajo a distancia regular comienza cuando por lo menos el 30% de la jornada laboral se hace bajo esta modalidad.
- Se establece su voluntariedad para ambas partes, aunque las empresas se pueden ver forzadas a aceptarlo si no existen razones organizativas para denegarlo.
- Se exige un acuerdo de formalización individual con un detallado contenido mínimo

- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador
  - g) Plazo de preaviso para la reversibilidad
  - h) Medios de control empresarial de la actividad
  - i) Procedimiento en caso de producirse dificultades técnicas
  - j) Instrucciones específicas sobre protección de datos y seguridad de la información
  - k) Duración del acuerdo
5. La negociación colectiva puede rebajar el porcentaje del 30% o el periodo de referencia de 3 meses, identificar los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia, fijar condiciones de acceso a la modalidad, duración máxima, tratar las materias del acuerdo individual, compensación de gastos, reversibilidad, etc.
  6. Adicionalmente, la norma prevé la participación de los representantes de los trabajadores en numerosas cuestiones: la empresa debe remitirles copia de los acuerdos individuales, informarles de sus modificaciones y de las vacantes en trabajo presencial, se precisa su intervención respecto a la política de desconexión digital, las instrucciones de la empresa en protección de datos y seguridad de la información, etc.
  7. Se desarrolla a lo largo del articulado el principio de igualdad y no discriminación respecto al trabajo presencial, protegiendo exhaustivamente los derechos del trabajador a distancia en todas las facetas de la relación laboral. Hay derechos que se adaptan a las especificidades de esta modalidad, como es la posibilidad de que el trabajador realice un horario flexible. En lo relativo a los derechos de intimidad, protección de datos y desconexión digital, si bien la norma

les dedica varios artículos, lo cierto es que esencialmente reproducen lo que ya contemplaban las leyes vigentes.

8. En lo relativo a la prevención de riesgos laborales, se circumscribe la evaluación y planificación de la actividad preventiva a la zona de trabajo y si se precisa al efecto visita a dicho lugar se requiere informe justificativo y permiso de acceso por parte del empleado; a falta de permiso, el servicio de prevención deberá recabar información del trabajador.
9. El RDL entra en vigor en el plazo de 20 días desde su publicación. En la primera disposición transitoria se prevé que se preserven los convenios y acuerdos colectivos previos sobre la materia durante la vigencia de los mismos o como máximo durante un año desde la publicación del RDL, extensible por acuerdo a tres. Por otra parte, se fija un plazo de tres meses desde la aprobación de la norma para llevar a cabo o en su caso adaptar el acuerdo individual.
10. En la disposición transitoria tercera se excluye de la norma el teletrabajo derivado de la Covid 19, que se somete al derecho ordinario. Respecto de este teletrabajo se añade la obligación de las empresas de aportar los medios y se prevé que la negociación colectiva puede establecer reglas de compensación de gastos. Cabe mencionar que no se prevé nada específico esta vez sobre prevención de riesgos laborales.
11. A la vista de las múltiples exigencias de la nueva norma y de la complejidad práctica que la misma plantea, es esencial que las compañías definan proactivamente un modelo de trabajo a distancia que se ajuste de manera sostenible a sus necesidades y a las características de su capital humano y que tenga en cuenta el papel de la negociación colectiva y de los representantes de los trabajadores.