

---

## LAS 5 CLAVES DEL REAL DECRETO LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE DE TRABAJO A DISTANCIA

---

Recientemente se ha publicado el Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre de trabajo a distancia ("RD 28/2020") que pretende establecer una norma única para regular las modalidades de trabajo a distancia. Así, a continuación, resumimos los elementos destacados de la nueva regulación:

### 1. ¿Qué se entiende por trabajo a distancia?

- En primer lugar, es necesario destacar que la norma únicamente resultará de aplicación a las cuando **el trabajo a distancia represente al menos un 30% de la jornada durante un periodo de referencia de tres meses**. Para la determinación del porcentaje de jornada en cuestión se tendrá en consideración el tiempo de prestación de servicios en la empresa durante el año.
- Por otro lado, cabe señalar que el RDL 28/2020 distingue entre el "trabajo a distancia" y el "teletrabajo". En concreto, el trabajo a distancia es el que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por este; mientras que el teletrabajo es aquel que se lleva a cabo mediante el uso de sistemas informáticos o telemáticos fuera del centro de trabajo de la empresa.

### 2. ¿Existe un derecho a trabajar a distancia?

- El trabajo a distancia es, en principio, voluntario y reversible. Por tanto, ni la empresa puede imponerlo, ni tampoco la persona trabajadora puede exigirlo, **salvo en los casos en los que se ejercite el trabajo a distancia como un derecho de conciliación de la vida familiar en los términos previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores**.
- Es preciso señalar que fuera de los supuestos de conciliación de vida familiar, **el derecho a trabajar a distancia no existirá hasta que se firme un acuerdo de trabajo a distancia, por escrito** y con carácter previo al inicio de la prestación de servicios en modalidad a distancia.
- Atendiendo a las exigencias legales mínimas del contrato de trabajo a distancia, las cuestiones principales a considerar son: **la flexibilidad de jornada, los supuestos de prestación de servicios presencial, el régimen de la compensación de gastos por parte de la empresa, la duración del acuerdo y las condiciones de reversibilidad**. A estos efectos, es necesario mencionar que la negociación colectiva tendrá un papel fundamental en el desarrollo de estas cuestiones, atendiendo al contenido de la norma.
- Es también importante destacar que **el uso de aplicaciones en dispositivos personales o la utilización de los mismos como herramientas de trabajo no podrá imponerse por la empresa**, por lo que se trata de una cuestión a tratar específicamente en el acuerdo.
- Por otra parte, la nueva normativa establece el derecho a la prevención de riesgos laborales, para lo que deberá realizarse una evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- **El registro horario resulta de aplicación**, a los efectos de reflejar el tiempo que la persona trabajadora realiza, incluyendo el momento de inicio y finalización de la jornada. Incluso en los supuestos en los que se pacte un régimen de flexibilidad o disponibilidad en la jornada.

- El RDL 28/2020 otorga los mismos derechos a las personas trabajadoras presenciales y a las que trabajan a distancia. Especialmente en lo que se refiere a la **igualdad de condiciones de trabajo, oportunidades de promoción y formación, así como a la representación colectiva para lo que la empresa debe facilitar el uso de medios telemáticos y un tablón virtual** a los representantes de los trabajadores.
- Asimismo, las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia tienen derecho a conocer las oportunidades profesionales para prestar servicios presenciales en la empresa.

### 3. ¿Deben establecerse políticas de trabajo a distancia?

- El RDL 28/2020 se refiere en distintas ocasiones a instrucciones o políticas de la empresa, particularmente cuando menciona las **obligaciones de las personas trabajadoras en materia de protección de datos personales y brechas de seguridad; y el derecho de desconexión digital**. Sin embargo, no exige ninguna forma concreta.
- A pesar de que la negociación colectiva puede hacer previsiones específicas, las materias pueden regularse por la propia empresa involucrando a los representantes de los trabajadores cuando existan.
- **En lo que respecta al control empresarial, el RDL 28/2020 permite la utilización de herramientas tecnológicas para realizar el seguimiento de la prestación de servicios**. Sin perjuicio de ello, su implantación deberá ser analizada caso por caso, atendiendo a las normas de protección de datos personales y los límites del derecho a la intimidad.
- Al tratarse de materias diversas, que únicamente tienen conexión entre ellas en torno a la figura del trabajo distancia y sus implicaciones, **en muchos casos puede ser recomendable adoptar una política de trabajo a distancia en la que se regulen todas las cuestiones mencionadas**.

### 4. ¿Qué pasa si una persona trabajadora pide pasar a la modalidad de teletrabajo y la empresa se niega?

- Una de las novedades del RDL 38/2020 es la creación de un procedimiento específico en Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social para atender a las disputas derivadas del trabajo a distancia. De forma que **la negativa de la empresa o las modificaciones que intente implantar en el régimen de trabajo a distancia, pueden ser impugnadas en un plazo de 20 días** desde que la empresa comunica su decisión.
- Se trata de un procedimiento urgente, distinto del de conciliación de vida familiar, pero que comparte con este la necesidad de aportar, por parte de la Empresa, justificación de su decisión.

### 5. ¿Qué pasa con los acuerdos de trabajo a distancia que ya están en vigor?

- **Las empresas tienen un plazo de 3 meses para adaptar los acuerdos previos al RDL 28/2020**. Al respecto cabe añadir que la norma prohíbe la absorción y compensación de condiciones laborales previas, por lo que será muy importante analizar las condiciones laborales existentes antes de proponer la modificación.

Por último, cabe señalar que las empresas que tomaron medidas de teletrabajo y de trabajo a distancia debido a la situación del estado de alarma por la COVID-19 y que actualmente siguen en funcionamiento, no están incluidas en esta nueva normativa del trabajo a distancia y podrán seguir aplicando la normativa laboral ordinaria. Aun así, tendrán que proporcionar los medios necesarios a las personas trabajadoras, mantener los equipos y compensar los gastos.

---

**Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS**

[info.spain@fieldfisher.com](mailto:info.spain@fieldfisher.com)