

Tras su aprobación por el Consejo de Ministros del pasado 22 de septiembre, el BOE del de 23 de septiembre de 2020 ha publicado el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia. Entre sus principales novedades encontramos que la persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles, vinculados al desarrollo de su actividad, junto con la obligación de determinar condiciones y aspectos relevantes como el derecho a la desconexión, la flexibilidad horaria y la reversibilidad del teletrabajo.

El nuevo Real Decreto Ley se basa, en la “**voluntariedad**” para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la **firma del acuerdo de trabajo a distancia**, que deberá formalizarse **por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras**.

El [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia, se unirá al art. 13 del ET y traerá novedades como:

- a) «**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.
- b) «**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.
- c) «**trabajo presencial**»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Del mismo modo, se entenderá como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de **tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo**.

- La **obligación de suscribir acuerdos de teletrabajo** entre el empleador y las personas trabajadoras.

El acuerdo de trabajo a distancia, se configura como un documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia, como las relacionadas con el horario o con el tiempo de conexión/disponibilidad, los mecanismos de compensación de gastos o el lugar habitual de prestación de servicios. En paralelo, se fijan los principales derechos de la persona trabajadora a distancia, tales como el **derecho al abono y compensación de gastos**. La persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Además, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva. El trabajo a distancia, implantado excepcionalmente por la emergencia sanitaria, también obliga a las empresas a dotar de medios, equipos y herramientas, así como al mantenimiento. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia.

A TENER EN CUENTA. No podrá concertarse trabajo a distancia para el desarrollo de contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, modalidades contractuales que no pueden alcanzar sus objetivos formativos y de integración en el ámbito laboral mediante una prestación de servicios no presencial.

Sin perjuicio de cualquier obligación fijada por negociación colectiva, el acuerdo ha de contener el inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo

a distancia, "incluidos los consumibles y los elementos muebles", así como de la vida útil o un periodo máximo para la renovación de estos.

A TENER EN CUENTA. La norma, refuerza el papel de la negociación colectiva se refuerza, con remisiones expresas tan importantes como la regulación del ejercicio de la reversibilidad (vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia) por las partes, el derecho a la desconexión, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante este modelo organizativo, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.

- La consideración del **porcentaje mínimo del 30% del trabajo realizado a distancia (dos días semanales), en un período de referencia de tres meses.**

La norma que finalmente ha visto la luz ha elevado del 20% al 30% el porcentaje sobre lo que se considera trabajo a distancia de carácter regular. De alcanzar este porcentaje, resultará obligatorio suscribir un acuerdo de trabajo a distancia.

- El carácter **voluntario y reversible** de la prestación realizada a distancia.

El derecho a desarrollar trabajo a distancia por medio del acuerdo de trabajo a distancia tiene una naturaleza totalmente voluntaria y no podrá serle impuesta a la persona trabajadora por ninguna vía, ni siquiera por las que en nuestra normativa laboral admiten la modificación de condiciones de trabajo con causa justificada y procedimiento específico. Sin embargo, no podrá concertarse trabajo a distancia para el desarrollo de contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, modalidades contractuales que no pueden alcanzar sus objetivos formativos y de integración en el ámbito laboral mediante una prestación de servicios no presencial.

- **Garantías para el trabajador:** flexibilidad horaria y derecho a la desconexión.

Una especial relevancia ocupan en la norma los derechos relacionados con el tiempo de trabajo y con el horario. El horario que debe constar en el acuerdo es un punto de referencia que juega en beneficio de la persona trabajadora, pero que puede ser alterado por esta, dentro de los límites fijados en el propio acuerdo entre las partes, por ejemplo, en relación con una franja horaria indisponible. De este modo, la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio de la persona trabajadora, y esta flexibilidad se configura en la ley como un rasgo en principio consustancial a la persona trabajadora a distancia. A efectos de garantizar los derechos relacionados con el tiempo de trabajo de la persona trabajadora a distancia, se establece que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo.

A TENER EN CUENTA. Se regula, así mismo, el derecho al **registro horario** adecuado, que deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada; y el derecho a la prevención de riesgos laborales, una **evaluación de riesgos** que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

El derecho a la desconexión digital se encuentra actualmente regulado en el artículo [88](#) de la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, a la que expresamente hace referencia la presente norma. Para garantizar la separación efectiva entre el tiempo laboral y el tiempo personal que asegure a su vez este derecho a la desconexión resulta necesario que el horario de la persona trabajadora a distancia

esté específica y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del derecho a la alteración de este que, con los límites y condiciones establecidos en dicho acuerdo, corresponde a la persona trabajadora.

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del [Estatuto de los trabajadores](#) a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

- Aportación de los **medios adecuados, remuneración por los gastos generados, derechos de formación y promoción profesional, medidas de prevención de riesgos laborales, prioridad para los puestos presenciales en caso de reversibilidad, etc.**

Con carácter general, será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios colectivos, el inventario de medios, equipos y herramientas

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- c) Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.
- d) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- e) Lugar de trabajo habitual.
- d) En su caso, medios de control empresarial de la actividad.

- Regulación de medidas de **vigilancia y control por parte del empleador**. 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.
- No constituirán causas justificativas de la extinción de la relación laboral o de la modificación sustancial de las condiciones laborales, la negativa del trabajador a la actividad, el ejercicio de su reversibilidad al trabajo presencial, su falta de adaptación o la ineptitud sobrevenida, cuando se vinculen exclusivamente con esta fórmula de ejecución del trabajo.

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.

Como se había anunciado, **la nueva regulación no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas**, que se regirá por su normativa específica. Hasta que se apruebe esa normativa específica, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria (D.T. 3ª [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#)).

En todo caso, 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.

Entrada en vigor.

El real decreto-ley, en lo referente al teletrabajo, entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».