

## **RESUMEN DEL REAL DECRETO LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA.**

En el BOE del día de hoy, miércoles 23 de septiembre de 2020, se publica el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

A destacar de la norma, lo siguiente:

1.- Regula las relaciones laborales que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiéndose que es regular el trabajo a distancia 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

2.- Se definen los conceptos de «trabajo a distancia», «teletrabajo» y «trabajo presencial».

3.- Se establecen limitaciones a los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, donde debe garantizarse, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial.

4.- Se establece un principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación para las personas trabajadoras que presen su trabajo bajo esta modalidad, respecto a los que lo presten presencialmente.

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. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

6.- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y 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.

7.- La empresa 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 los datos que pudieran afectar a la intimidad personal, y respetando la normativa aplicable en materia de protección de datos. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista dicha representación legal también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

8.- Se establece un contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia:

a) Inventario de los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de éstos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

9.- Se reconocen a la persona trabajadora los siguientes derechos:

Derecho a la formación.

Derecho a la promoción profesional.

Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

El derecho al abono y compensación de gastos.

Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

Derecho al registro horario adecuado. Derecho a la prevención de riesgos laborales.

Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

Derecho a la desconexión digital.

10.- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos y prever las medidas de protección. Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que lo justifique y obtener el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora.

11.- 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.

12.- Las personas trabajadoras, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en materia de protección de datos.

13.- Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

14.- Se prorroga 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. El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021.

15.- La disposición adicional cuarta restablece la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 durante el estado de alarma, hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

16.- 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.

17.- 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. 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.

18.- Se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para adaptarlo a la norma.

19.- Se modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, para adaptarla a la norma.

20.- Se modifica el Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo a la norma.

21.- Se restablece la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

22.- El real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación.

23/09/2020