**CIRCULAR INFORMATIVA**

**principales novedades de la regulación del trabajo a distancia**

# El Real Decreto-ley 28/2020, publicado en el BOE 23-09-2020, regula el trabajo a distancia.

La nueva regulación resultará de aplicación alas **relaciones de trabajo** en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del TRLET (trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario), que se desarrollen **a distancia con carácter regular.**

Se entenderá 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.

Se entenderá por **«**trabajo a distancia», la 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**, y por «teletrabajo», aquel trabajo a distanciaque se lleva a cabo mediante **el uso exclusivo o prevalente** demedios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En los contratos de trabajo celebrados con menores **y** en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, **como mínimo**, un porcentaje del **50 %** de prestación de servicios **presencial,** sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

El trabajo a distancia **será voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora **y requerirá** la **firma del acuerdo de trabajo a distancia**, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), todo ello **sin perjuicio** del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

Será **contenido mínimo obligatorio** del **acuerdo de trabajo a distancia**, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los **convenios o acuerdos colectivos**, el siguiente:

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) **Enumeración de los gastos** que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

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 a distancia y **donde,** en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f**) Lugar de trabajo a distanci**a 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.

# No formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos se considera una infracción grave con multas de 626 a 6.250 €

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.**

**Los convenios o acuerdos colectivos** **podrán** regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los efectos de calificar como «regular**»** esta modalidad, un porcentajede trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión. También podrán establecer, entre otros, contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular.

El Real Decreto-ley **regula los derechos de las personas trabajadoras a distancia**, como el derecho a la formación, el derecho a la promoción profesional, el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con normativa de Prevención de Riesgos Laborales, los derechos relacionados con el uso de medios digitales (derecho a la intimidad y a la protección de datos, y el  derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajan a distanciatendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de **todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad**, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Asimismo, **se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas**, especialmente en el caso de teletrabajo.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y **no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral**.

**Los convenios o acuerdos colectivos podrán** establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

#

El Real Decreto-ley también establece algunas precisiones sobre las **normas de evaluación de riesgos** y de planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, y **sobre el sistema de registro horario** regulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva.

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.

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.

# Las previsiones contenidas en el RD-Ley 28/2020 NO serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

# El RD-ley 28/2020 entra en vigor a los 20 días de su publicación, el 13 de octubre de 2020, y está pendiente de convalidación en el Congreso.

Régimen transitorio trabajo a distancia

# Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-ley:

#

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.**

**En caso de que** los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente **una vez transcurrido un año** desde su publicación en el «BOE», **salvo** que las partes firmantes de estos **acuerden expresamente un plazo superior**, que como máximo podrá ser de 3 años.

**En ningún caso** la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.

**El acuerdo de trabajo a distancia** regulado en este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de **3 meses** desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse **adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes** a la fecha de publicación de este RD-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

# 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 RD-ley 8/2020 (carácter preferente trabajo a distancia), 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.