

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
(BOE de 23/09/2020)

Disposición final decimocuarta: en vigor desde 13/10/2020, salvo las materias en que se indica la entrada en vigor desde 23/09/2020.

CONTENIDOS DIFERENTES DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Disposición adicional tercera (en vigor desde 23/09/2020): 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.

I. Circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19

- ☞ Concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- ☞ Concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- ☞ Concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

- ✓ *Derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.*
- ✓ *El ejercicio de este derecho individual debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.*
- ✓ *Los conflictos que pudieran generarse serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*
- ✓ *El ejercicio de estos derechos se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.*

II. Derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19

Se presume que la solicitud de adaptación de la jornada está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.	
Es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.	
Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.	
Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado.	Puede consistir en: <ul style="list-style-type: none"> ☞ cambio de turno, ☞ alteración de horario, ☞ horario flexible, ☞ jornada partida o continuada, ☞ cambio de centro de trabajo, ☞ cambio de funciones,

	<ul style="list-style-type: none"> ☞ cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia. ☞ Cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.
--	--

Quien ya se encontrara disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

III. Derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo

<i>Se presume que la solicitud de adaptación de la jornada está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.</i>	
Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida	Derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario.
Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.	La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.	Podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. En tal caso el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.	

Quien ya se encontrara disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba

Disposición final décima (en vigor desde 23/09/2020): el artículo quinto del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, referido a 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, incorpora un nuevo supuesto (en texto azul):

Se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social:	
Aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19	Salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.
Trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio o donde la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio	<ul style="list-style-type: none"> ☞ y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente ☞ no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador ☞ y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.
En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:	<p>a) El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.</p> <p>b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.</p> <p>c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.</p>
Este subsidio por incapacidad temporal es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales. En estos supuestos se percibirá la prestación de la Seguridad social distinta al subsidio previsto en el presente artículo.	El trabajador deberá presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

Disposición transitoria primera: Situaciones de trabajo a distancia existentes a 13/10/2020

1. Los **convenios o acuerdos colectivos** sobre condiciones de prestación de servicios a distancia mantienen sus propios términos hasta que pierdan vigencia. En caso de no preverse en ellos un plazo de duración, la normativa resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. **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.

3. El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la norma 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 23/09/2020, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Disposición transitoria tercera: 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:

Se establecerán sistemas de organización que permitan <u>mantener la actividad por mecanismos alternativos</u> , particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas	Si ello es técnica y razonablemente posible Si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de teletrabajo en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.	
<u>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.</u>	
<u>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.</u>	

RESUMEN DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Disposición final primera: modifica el apartado 1 del artículo 7 el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a efectos de especificar la infracción referida al incumplimiento de la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos previstos en el real decreto-ley o el convenio colectivo aplicable:

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. *No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.*

Disposición final segunda: establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia:

Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:

- a) La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- b) El órgano jurisdiccional podrá recabar **informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.
- c) El procedimiento será urgente y **se le dará tramitación preferente**. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. **Contra la misma no procederá recurso**, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso **el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia**.

2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.

Disposición final tercera (en vigor desde 23/09/2020): se introducen en el texto del Estatuto de los Trabajadores modificaciones en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8:

Hasta 12/10/2020	Desde 13/10/2020
Artículo 13. Trabajo a distancia	
<p>1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.</p> <p>2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.</p> <p>3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.</p> <p>4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.</p> <p>5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.</p>	<p>Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</p>

Téngase en cuenta que la Disposición transitoria segunda del RD-L 28/2020 establece que mientras no se establezca una normativa específica, *se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.*

Hasta 12/10/2020	Desde 13/10/2020
Artículo 23.1. El trabajador tendrá derecho:	
a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.	a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo , cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos	
8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.	8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

El capítulo I establece:

- ☞ El **ámbito de aplicación**, incluyendo el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada.
- ☞ Las **definiciones** de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.
- ☞ Las **limitaciones y supuestos excluidos**, dando cabida al trabajo de menores y en contratos formativos, siempre que al menos un 50% de la jornada sea presencial.
- ☞ El **principio de igualdad y no discriminación**, respecto al trabajo presencial, salvo aquellos derechos inherentes al desarrollo del trabajo en el centro de trabajo de la empresa.

El capítulo II regula básicamente:

- ☞ El **acuerdo de trabajo a distancia**, con su contenido mínimo, las obligaciones formales -forma escrita, copia básica y registro en los servicios públicos de empleo-, **destacando el carácter voluntario para ambas partes**.
- ☞ El **ejercicio de la reversibilidad**, sometido a la voluntariedad y el acuerdo, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo individual de trabajo a distancia, la ordenación de las prioridades de acceso al trabajo presencial -limitado a los casos de trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral a jornada completa-, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento, criterios y preferencias para dicha reversibilidad.

El capítulo III desarrolla la igualdad de derechos:

- ☞ Derechos vinculados a la **carrera profesional** -promoción y formación-.
- ☞ Derechos relativos a la **dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos**, estando a lo acordado en el acuerdo individual y, en su caso, en la negociación colectiva.
- ☞ Derechos sobre el **tiempo de trabajo**: horario flexible, sometido a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva, y registro horario en los mismos términos que en el trabajo presencial.
- ☞ Derechos a la **prevención de riesgos laborales**, resolviendo la ausencia de permiso para la visita del domicilio de la persona trabajadora mediante la determinación de los riesgos a través de la información recabada del trabajador, según las instrucciones del servicio de prevención
- ☞ Derechos relacionados con el **uso de medios digitales y ejercicio del derecho a la desconexión**, a definir por la empresa con la participación o audiencia de la RLTT, respectivamente, sin perjuicio del papel que pueda desarrollar la negociación colectiva.
- ☞ **Derechos colectivos** de las personas que trabajan a distancia, donde la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de tales derechos.

El capítulo IV recoge las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Se incluye la protección de datos y seguridad de la información y el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.