



10 claves de la nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo y extensión del Plan MECUIDA

El [BOE de 23 de septiembre de 2020](#) publica el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia (“RDL 28/2020”). La regulación en esta materia se ha acelerado por la actual crisis sanitaria de la COVID-19 y es fruto de la concertación social, una vez alcanzado acuerdo al respecto entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos más representativos. La norma desarrolla así la figura del trabajo a distancia prevista en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”), estableciendo sus límites y poniendo orden en su régimen de obligaciones y derechos, también respecto de las situaciones de trabajo a distancia preexistentes. En general, el régimen legal aprobado, que entrará en vigor el próximo 13 de octubre con carácter general, aporta así seguridad jurídica en esta materia, si bien tanto las soluciones legales acordadas como algunas dudas interpretativas que quedan abiertas pueden restar atractivo a esta modalidad de prestación de servicios. Además, la norma extiende hasta 31 de enero de 2021 los derechos de conciliación por COVID-19 (reducción y adaptación de jornada) reconocidos en el Plan MECUIDA.

23 de septiembre de 2020



Claves

- I. Al menos el 30% de la jornada en remoto y uso de medios informáticos en el caso del teletrabajo
- II. El trabajo a distancia no es excusa para establecer condiciones laborales distintas ni puede ser una barrera para los derechos de la persona trabajadora
- III. El trabajo a distancia no se impone, no es causa por sí solo para despedir y es reversible
- IV. El trabajo a distancia debe pactarse por escrito y la modificación de condiciones requiere acuerdo
- V. El trabajo a distancia no puede costarle dinero a la persona trabajadora
- VI. El trabajador a distancia está sujeto a los poderes y al control empresarial
- VII. Protagonismo de la negociación colectiva
- VIII. El trabajo a distancia preexistente tiene un plazo de adaptación
- IX. El teletrabajo por COVID-19 no se sujeta al RDL 28/2020, pero sí obliga a la empresa a costear medios y consumibles
- X. Nueva modalidad procesal para los conflictos sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia



I. AL MENOS UN 30% DE LA JORNADA EN REMOTO Y USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS EN EL CASO DEL TELETRABAJO

- › El trabajo a distancia amplía su ámbito de aplicación al pasar de ser el que se realiza **de manera preponderante** en el domicilio del trabajador (art. 13 ET) –lo que permitiría combinaciones amplias de trabajo presencial y a distancia–, para pasar a ser el que se presta **con carácter regular** desde el propio domicilio (art. 1 RDL 28/2020), lo que se concreta legalmente en un **30% de la jornada laboral**, en un período de referencia de 3 meses.
- › La nueva norma aclara que el **teletrabajo** se define como un tipo de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el **uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos o de telecomunicación**.

II. EL TRABAJO A DISTANCIA NO ES EXCUSA PARA ESTABLECER CONDICIONES LABORALES DISTINTAS NI PUEDE SER UNA BARRERA PARA LOS DERECHOS DE LA PERSONA TRABAJADORA

- › La norma proclama la **igualdad de derechos** entre los trabajadores a distancia y los trabajadores presenciales, lo que se traduce en la percepción de **igual retribución**; misma **jornada y descansos**; mismos **derechos de conciliación**; así como la consideración específica en los **planes de igualdad y protocolos contra el acoso**.
- › Se obliga a la empresa a **formar** al trabajador para el trabajo a distancia y a garantizarle la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- › También es obligación de la empresa poner los **medios** necesarios para que el trabajador a distancia pueda acceder, como los trabajadores

presenciales, a su **promoción profesional**, a que se **registre su jornada**, a que se respete su **intimidad** y se protejan sus **datos** de carácter personal, se cumplan las obligaciones en materia de **prevención de riesgos laborales** (mediante la evaluación de riesgos de sus condiciones en su domicilio), se garantice su derecho al **descanso** y a la **desconexión digital** o pueda ejercer sus **derechos colectivos**, comunicarse con sus representantes legales y votar en las **elecciones sindicales**.

- › Se reconoce el derecho específico del trabajador a distancia a un **horario flexible**, en los términos que recoja el acuerdo alcanzado y respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

III. EL TRABAJO A DISTANCIA NO SE IMPONE, NO ES CAUSA POR SÍ SOLO PARA DESPEDIR Y ES REVERSIBLE

- › Convertirse en trabajador a distancia exige **acuerdo** entre empresa y trabajador.
- › Solo quiebra este principio de voluntariedad por **razones de conciliación** (art. 34.8 ET), cuando se cursen **estudios con regularidad** (nuevo art. 23.1.a ET) y por razones de **violencia de género** (nuevo art. 37.8 ET), además de por **razones preventivas** frente al riesgo de contagio por COVID-19 (arts. 5 [RDL 8/2020](#)).
- › **La empresa no puede unilateralmente** transformar a un trabajador presencial en trabajador a distancia vía modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET).
- › Será **improcedente el despido o modificación impuesta** de condiciones que responda a la negativa del trabajador a aceptar pasar a trabajar a distancia, su decisión de volver al trabajo presencial o su falta de adaptación al



trabajo a distancia o ineptitud sobrevenida para el mismo.

- › La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial **será reversible para la empresa y la persona trabajadora**. Para ejercer este derecho a volver al trabajo presencial, habrá que estar a lo regulado en convenio o acuerdo colectivo o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia.
- › Se permite el trabajo a distancia en el caso de **menores** y en los **contratos formativos**, con el límite del deber de garantizar, al menos, el 50% de jornada presencial (porcentaje modificable vía negociación colectiva salvo que se trate de menores).

IV. EL TRABAJO A DISTANCIA DEBE PACTARSE POR ESCRITO Y LA MODIFICACIÓN DE CONDICIONES REQUIERE ACUERDO

- › La norma exige un acuerdo **por escrito**, con un **contenido mínimo ya tasado** (y que incluye desde el inventario de medios para el trabajo a distancia o la enumeración de gastos, hasta la duración del acuerdo, pasando por el horario, el porcentaje y distribución del trabajo presencial, el plazo de preaviso para la reversión o el lugar del trabajo a distancia), todo ello so pena de incurrir en la nueva **infracción grave** que se introduce en el art. 7.1 LISOS.
- › Se excluye la posibilidad de que la empresa unilateralmente modifique condiciones del trabajador a distancia, **al exigirse para cualquier cambio el acuerdo entre las partes**.

V. EL TRABAJO A DISTANCIA NO PUEDE COSTARLE DINERO A LA PERSONA TRABAJADORA

- › La norma obliga a la empresa a dotar a su costa al trabajador a distancia de los **medios e instrumentos** necesarios para el desarrollo de

su prestación laboral, **prohibiéndose** al tiempo que la empresa pueda exigir al trabajador el uso de sus propios medios.

- › También se exige a la **empresa** que abone los **gastos** relacionados con los equipos, herramientas o medios de trabajo (mantenimiento, reparaciones, conexión Wifi). De hecho, es **contenido mínimo del acuerdo** enumerar los gastos y determinar la forma de cuantificación y compensación de los gastos, pudiendo la **negociación colectiva** establecer los parámetros para su determinación y abono.

VI. EL TRABAJADOR A DISTANCIA ESTÁ SUJETO A LOS PODERES Y CONTROL EMPRESARIAL

- › El trabajador a distancia deberá **sujetarse** a las facultades de **organización y dirección** de la empresa (incluidas las instrucciones sobre uso y conservación de los equipos y útiles de trabajo facilitados), en el marco del respeto a la protección de sus datos personales y a la seguridad de la información.
- › La **representación de los trabajadores** participará en la fijación de las **instrucciones** de la empresa al trabajador a distancia, en relación con la protección de datos y la seguridad de la información.
- › La empresa podrá **controlar** la actividad del trabajador a distancia a través de los **medios telemáticos** facilitados, con **límites**, habida cuenta del potencial uso privado por los trabajadores de los dispositivos facilitados y, por tanto, de que se vean expuestos sus derechos de intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos de carácter personal que reconoce el art. 18 CE. Dichos límites son los previstos en la LOPDGDD.

VII. PROTAGONISMO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



› La norma **reserva** a los **convenios** o **acuerdos colectivos** completar la regulación del trabajo a distancia, en aspectos relevantes como los siguientes:

- Los mecanismos y criterios para pasar de trabajo presencial a teletrabajo y viceversa (ejercicio del derecho de reversión).
- La dotación y mantenimiento de los medios del trabajador a distancia a los que se obliga la empresa.
- Las posibilidades de horario flexible.
- Los términos en los que la empresa podrá establecer las condiciones de uso de los equipos informáticos, incluido su uso personal.
- Medios y medidas para el ejercicio del derecho a la desconexión.
- Condiciones para garantizar el ejercicio de derechos colectivos.
- Otros aspectos tales como su duración máxima, contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia, jornada mínima presencial en el trabajo a distancia y otros porcentajes inferiores al 30% para calificar como “regular” el trabajo a distancia.

VIII. EL TRABAJO A DISTANCIA PREEXISTENTE TIENE UN PLAZO DE ADAPTACIÓN

- › EL RDL28/2020 se aplicará íntegramente a las nuevas relaciones de trabajo a distancia que se produzcan a partir de su entrada en vigor (13 de octubre de 2020), así como a las relaciones de trabajo a distancia vigentes, diferenciando la norma dos escenarios.
- › Por un lado, cuando el trabajo a distancia estuviese regulado en convenio o acuerdo

colectivo preexistente, se le aplicará lo previsto en el RDL 28/2020:

- Cuando pierda vigencia el convenio o acuerdo colectivo aplicable.
- Cuando transcurra el plazo de duración fijado en convenio o acuerdo colectivo.
- Cuando transcurra el plazo pactado expresamente entre las partes firmantes, que **no podrá superar los 3 años**, desde la publicación del RDL 28/2020.
- En defecto de acuerdo, cuando transcurra **1 año** desde la publicación del RDL 28/2020.

A partir de esa fecha, las partes dispondrán de **3 meses** para formalizar el acuerdo de trabajo a distancia o adecuarlo a las nuevas exigencias legales de forma y contenido.

- › Por otro lado, cuando el trabajo a distancia no derive de convenio o acuerdo colectivo, las partes dispondrán de **3 meses** para efectuar las adaptaciones o modificaciones al acuerdo individual que resulten pertinentes.
- › En ningún caso la aplicación de esta norma podrá suponer la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando el trabajador a distancia.

IX. EL TELETRABAJO POR COVID-19 NO SE SUJETA AL RDL 28/2020, PERO SÍ OBLIGA A LA EMPRESA A COSTEAR MEDIOS Y CONSUMIBLES

- › El trabajo a distancia preferente previsto en los arts. 5 RDL 8/2020 y 15 RDL 15/2020, como **medida preventiva frente al riesgo de contagio por COVID-19**, no queda sujeto a este nuevo régimen de derechos y obligaciones del trabajo a distancia, sino que le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.



- › No obstante, este nuevo RDL sí obliga a la empresa a dotar de los **medios, equipos, herramientas y consumibles** que exija el trabajo a distancia en este contexto, así como al mantenimiento que resulte necesario; quedando en manos de la negociación colectiva concretar la forma de compensación de los gastos.

X. NUEVA MODALIDAD PROCESAL PARA LOS CONFLICTOS SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

- › Se introduce en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social un nuevo procedimiento, de tramitación urgente y preferente, para las reclamaciones (sujetas a plazo de 20 días hábiles) que versen sobre el **acceso, la reversión o la modificación del trabajo a distancia** (salvo el motivado por razones de conciliación), en el que el órgano jurisdiccional podrá recabar informe escrito de la Inspección de Trabajo y cuya sentencia no será recurrible, excepto si se ha acumulado reclamación de cantidad que, por su importe, sí dé acceso al recurso de suplicación.

EXTENSIÓN DEL PLAN MECUIDA

El RDL 28/2020 vuelve a prorrogar hasta **31 de enero de 2021** el derecho de las personas trabajadoras de adaptar su jornada laboral, incluido pasar a trabajar a distancia, o reducir su jornada (hasta el 100% con reducción proporcional del salario), para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, cuando el cuidado venga motivado por circunstancias excepcionales relacionadas con el **contagio por COVID-19**, y que regulan los arts. 6 RDL 8/2020 y 15 RDL 15/2020 (bajo la denominación “Plan MECUIDA”).

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

