



Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Legal Alert



Septiembre 2020

kpmgabogados.es
kpmg.es

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.

El **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, publicado el día 23 de septiembre en el BOE, va a regular el teletrabajo que se define como la prestación de la actividad laboral asalariada que se realiza, en un período de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o porcentaje proporcional equivalente.

Aplicación de la norma

Esta norma entra en vigor el 13 de octubre de 2020, pero tiene dos excepciones de mucha relevancia.

En primer lugar, si en la empresa existen acuerdos o convenios colectivos que regulan el teletrabajo, se aplicará desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En caso de que estos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde la publicación de esta norma.

En segundo lugar, al teletrabajo implantado desde el estado de alarma y/o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y mientras se mantengan, se sigue aplicando la normativa laboral ordinaria, con dos matizaciones:

- ✓ Las empresas están obligadas a dotar de medios, equipos, herramientas y consumibles, así como al mantenimiento que resulte necesario, para lo cual han de comprobar si estas circunstancias se cumplen, y, en caso contrario, buscar las soluciones adecuadas a estas exigencias.
- ✓ La negociación colectiva debe establecer la forma de compensación de los gastos, si aún no existe mecanismo de compensación. Si existe algún tipo de entrega a los trabajadores de cantidad en concepto del teletrabajo, se entiende que no hay que proceder a ninguna actuación. En el supuesto que no lo hubiera, si existe convenio colectivo de empresa, se debe incluir esta cuestión en éste; si el convenio colectivo de aplicación es de ámbito superior a la empresa, deberán cuantificarse y abonarse los gastos al trabajador, a la espera de formalización del acuerdo del trabajo a distancia y/o de la regulación de este aspecto en negociación colectiva.

Voluntariedad

El teletrabajo se entiende como una relación voluntaria, tanto en la constitución de la relación, como en la modificación del porcentaje de presencialidad. La reversibilidad también requiere acuerdo, según lo establecido en convenio colectivo o acuerdo de teletrabajo.

Acuerdo

El acuerdo, que puede formar parte del contrato inicial o realizarse en momento posterior, se ha de formalizar por escrito y previo a la realización del teletrabajo. En todo caso, cualquier modificación del documento inicial también ha de ser incluida en el mismo con carácter previo a su implementación. Además, existe la obligación de entregar copia del acuerdo y de sus actualizaciones a la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.

En cuanto al contenido mínimo del acuerdo, sin perjuicio de la regulación que puede existir en convenio colectivo, ha de tener las siguientes materias:

- ✓ Inventario de los 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 periodo máximo para la renovación de estos.
- ✓ Enumeración de los gastos, 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 colectivo de aplicación.
- ✓ Horario de trabajo y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

- ✓ Porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia, en su caso.
- ✓ Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrito el teletrabajador y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- ✓ Lugar de trabajo a distancia elegido por el teletrabajador para el desarrollo del trabajo a distancia.
- ✓ Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- ✓ Medios de control empresarial de la actividad.
- ✓ Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- ✓ Instrucciones dictadas por la empresa para la protección de datos y seguridad de la información específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- ✓ Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

Derechos y deberes

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que si prestasen 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, y tienen prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan de manera presencial.

De esta manera, la empresa tiene la obligación de la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, así como garantizar la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

De conformidad con el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, el teletrabajador puede flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido y se regula un sistema de registro horario.

Además, tiene derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, así como los complementos establecidos para los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo, particularmente en aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

Medios y sistemas digitales y protección de datos

En cuanto al uso de medios digitales, la empresa no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del teletrabajador, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia, y debe establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales.

Desde el punto de vista de los teletrabajadores, estos tienen la obligación de cumplir las instrucciones que, en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información, haya establecido la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, así como seguir 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.

Además, dentro de las facultades de control empresarial respecto a este tipo de prestación, la empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el teletrabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, debe elaborar una política interna dirigida a los teletrabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática.

Salud laboral

En cuanto a la salud laboral, la empresa debe obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesto el teletrabajador, mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, ya que suele estar referido a un puesto de trabajo en un domicilio.

Finalmente, la empresa debe suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Materias para su regulación por medio de negociación colectiva

Las materias mínimas a negociar con los representantes de los trabajadores, ya sea por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o por medio de la negociación colectiva, son las siguientes:

- ✓ Mecanismos y criterios por los que el trabajador que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa o preferencia vinculada a determinadas circunstancias.
- ✓ Mecanismo para la determinación y compensación o abono de gastos.
- ✓ Sistema por el que el teletrabajador puede flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.
- ✓ Sistema de registro horario.
- ✓ Criterios de utilización por parte de los teletrabajadores de los dispositivos digitales.
- ✓ Instrucciones que, en el marco de la legislación sobre protección de datos y

seguridad de la información, haya establecido la empresa para los teletrabajadores.

- ✓ Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.
- ✓ Política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- ✓ Mecanismos que permitan los derechos colectivos a los teletrabajadores.

Conclusión

Se trata de una norma de gran calado, que deberá ser analizada por las empresas, dependiendo de sus necesidades organizativas, y que puede ser de gran utilidad, no sólo para dar respuesta a los tiempos en los que vamos a tener que convivir con la pandemia del Covid-19, sino también en su calidad de mecanismo institucionalizado de modernización de las compañías.

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados, S.L.P.
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados S.L.P.
Tel. 91 451 30 87
franciscofernandez@kpmg.es

Jordi Garcia Viña
Director
KPMG Abogados S.L.P.
Tel. 93 253 29 00
jordigarcia@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96

[Privacidad](#) | [Darse de baja](#) | [Contacto](#)

© 2020 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.