



IGNACIO GONZÁLEZ FERNÁNDEZ,  
Asociado Senior Abdón Pedrajas Abogados.

## Claves de la nueva regulación del trabajo a distancia

**E**n fecha muy reciente se ha aprobado el RDLey 28/2020 que viene a establecer un nuevo marco legal sobre el trabajo a distancia. El objeto de esta disposición es detallar, de manera exhaustiva, los derechos y obligaciones específicos para trabajadores y empresarios en esta modalidad de prestación de servicios. Con ello se intenta dar una respuesta legislativa, como indica la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-ley, al notable incremento de esta forma de trabajo observado en los últimos tiempos y muy especialmente a propósito de la situación de emergencia provocada por la COVID-19.

La nueva normativa se aplica a aquellos trabajadores por cuenta ajena que presten servicios a distancia como mínimo un 30% de su jornada en un período de referencia de 3 meses. Con ello se amplía la anterior noción de trabajador a distancia, que el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET) circunscribe a aquellas personas que trabajen de forma preponderante en su domicilio o lugar designado al efecto.

El trabajo a distancia se configura como una modalidad voluntaria y

reversible, sin que quepa la imposición empresarial a través de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art. 41 ET). Tampoco cabe la modificación sustancial o la extinción de la relación laboral motivadas por la negativa a la realización de trabajo a distancia, el ejercicio de los derechos de reversibilidad o las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra total o parcialmente a distancia.

Además, este modo de trabajo precisa obligatoriamente de acuerdo escrito. Esta exigencia ya se contemplaba con carácter general en el Art. 13 ET, pero sin que se concretase su alcance. Por el contrario, el nuevo marco regulatorio detalla pormenorizadamente el contenido mínimo que necesariamente ha de incluir el pacto escrito de trabajo a distancia. El acuerdo incluye, entre otros, un inventario de medios puestos a disposición, el horario y posible disponibilidad, gastos asociados y forma de cuantificación, duración de plazos para el ejercicio del derecho de reversión de la situación, y medidas empresariales de control de actividad.

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que si prestasen sus servicios de forma presencial, lo que incluye expresamente el derecho a igualdad de trato y no discriminación, a la retribución total establecida para trabajadores presenciales, a la formación y carrera profesional, derechos colectivos, a la protección de la salud,

**Se consagra el principio general de asunción de los gastos de la actividad por parte del empresario y la correlativa prohibición de que el empleado soporte los costes asociados al trabajo •**



a la intimidad o a la desconexión digital. Quedan excluidos únicamente aquellos derechos inherentes a la realización de la prestación laboral en las instalaciones de la empresa de manera presencial.

Salvo esa excepción, la reciente normativa persigue en esencia una total equiparación entre el empleo presencial y remoto. Y, además, se reconocen expresamente algunos derechos específicos para los trabajadores a distancia. Cabe citar entre ellos la prioridad para este colectivo de ocupar puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente de forma presencial, lo que comporta la obligación de la empresa de informar a los trabajadores a distancia y a los representantes de los trabajadores de las vacantes presenciales que se produzcan.

Además, se establece el derecho al horario flexible por el trabajador dentro de los términos previstos en el acuerdo escrito de trabajo a distancia y el convenio colectivo, y siempre con respeto a las horas de disponibilidad pactadas y a las normas sobre tiempo de trabajo y descansos.

Se consagra igualmente un principio general de asunción de los gastos de la actividad por parte del empresario y la correlativa prohibición de que el empleado soporte los costes asociados al trabajo, incluyendo los equipos, herramientas, consumibles, elementos muebles y medios vinculados al desarrollo de la prestación laboral. La puesta a disposición de los equipos comporta, lógicamente, el deber del trabajador de seguir las instrucciones de uso que el empresario le imparta. Y, singularmente, de seguir las prevenciones relativas a la seguridad de la información, de las que se debe dar traslado a los representantes de los trabajadores.

El RDley 28/2020 detalla también el posible control empresarial de la actividad laboral a distancia, cuyas medidas deben respetar el derecho a la intimidad y a la protección de datos del trabajador. Como proyección del espíritu garantista de la norma, se prohíbe que la empresa pueda exigir al trabajador que instale programas o aplicaciones en dispositivos de su propiedad, ni tampoco la utilización de esos dispositivos en el desarrollo del trabajo.

En cuanto a la incidencia de esta normativa en las situaciones de trabajo a distancia ya existentes a la fecha entrada en vigor del Real Decreto-Ley, se prevé su aplicación a las relaciones de trabajo vigentes y que ya estuvieran reguladas por convenios y acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo a distancia, pero a partir de la fecha en que éstos pierdan su vigencia. De no establecerse por esos acuerdos o convenios una duración, la nueva legislación se aplicaría en el plazo de 1 año desde su entrada en vigor salvo que los negociadores de tales convenios estableciesen un plazo superior, y que no podría ser superior a 3 años.

Finalmente, el propio RDley 28/2020 excluye de su aplicación al trabajo a distancia implantado de forma extraordinaria para hacer frente a la COVID-19, tanto en el RDley 8/2020 de 17 de marzo como a consecuencia de otras medidas de contención sanitaria y mientras éstas se mantengan. No obstante, reconoce expresamente el derecho a la dotación de medios, equipos, herramientas y consumibles precisos para la actividad y a la compensación de gastos. ]