

## **RD-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA**

(BOE 23 de septiembre de 2020)

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 23 de septiembre el Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia en España. Tal y como se recoge en su exposición de motivos, debemos entender el trabajo a distancia como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, siendo el teletrabajo una subespecie del trabajo a distancia que implica la prestación de servicios por medio de las nuevas tecnologías. En el acuerdo firmado entre los representantes de empresarios y trabajadores ya en el año 2002, en el ámbito de la Unión Europea se entendió el teletrabajo como una vía para modernizar la organización del trabajo tanto en la empresa como en las administraciones públicas.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2002, revisado en 2009, aboga por la necesidad de otorgar la misma protección global a las personas teletrabajadoras que a las que ejercen sus funciones en los locales de la empresa, y regular sus condiciones laborales teniendo en cuenta la necesidad de compaginar la flexibilidad y la seguridad que son comunes a trabajadores y empresas. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo reguló el trabajo a domicilio en el Convenio nº 177 y en la Recomendación nº 184.

La crisis provocada por la pandemia del Covid-19 ha puesto de manifiesto la importancia del trabajo a distancia y del teletrabajo, pues ha sido la vía por la que han tenido que optar las empresas para mantener su capacidad productiva, y la que han recomendado los gobiernos y poderes públicos en los momentos de confinamientos y cuarentenas, de cara a salvaguardar los puestos de trabajo y minimizar los daños en la economía y en la vida de las personas. En este contexto, por parte del Gobierno de España, se promulgó el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, que establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas, si ellos es técnica y razonablemente posible, y el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, pero se trata de una norma excepcional y con vigencia limitada en el tiempo.

En el ámbito de la legislación española, su normativa se encuentra en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto- Legislativo

5/2015, de 23 de octubre, pero que se manifiesta claramente insuficiente para las necesidades actuales, puesto que la prestación del teletrabajo no se limita a que la actividad se desarrolle fuera de los locales de la empresa, sino que como se ha indicado, requiere un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Se puede decir que el concepto clásico de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones con un alto impacto de las nuevas tecnologías. Más que trabajo a distancia lo que existe es un trabajo remoto.

Así, como notas principales de la regulación contenida en el Real Decreto- Ley 28/2020 de 22 de septiembre encontramos las siguientes:

1.- La nueva regulación afectará a las relaciones laborales que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiéndose por tal cuando se preste, en un periodo de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo

2.- Se contienen las siguientes definiciones:

- Trabajo a distancia: 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.
- Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

3. En relación con los contratos de menores y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo será posible un acuerdo de trabajo a distancia que garantice como mínimo un 50% de prestación de servicios presencial

4. Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que si prestasen los servicios en el centro de trabajo de la empresa, no pudiendo sufrir perjuicio alguno en sus condiciones laborales.

5. El trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como para la empresa, requiriendo la firma del acuerdo de trabajo a distancia, sin que sea causa de extinción de la relación laboral la negativa del trabajador o la revocación por su parte del acuerdo inicialmente adoptado. El acuerdo del trabajo a distancia deberá hacerse en todo caso por escrito y será reversible tanto para la empresa como para el trabajador
6. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. La visita para esta evaluación de riesgos deberá en todo caso se autorizada por el trabajador en caso de tratarse de su domicilio.
7. Deben garantizarse en todo caso la desconexión horaria, la adaptación del horario y el registro horario adecuado a las condiciones de prestación del servicio, así como a la protección de sus datos de carácter personal y a la intimidad.
8. La empresa será la responsable de dotar al trabajador de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de su actividad, así como de su mantenimiento. En ningún caso podrá suponer para el trabajador la asunción de gastos relacionados con ellos.