



## eNewsletter Laboral

septiembre 2020

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

Hoy 23 de septiembre se ha publicado en el BOE el RD-L 28/2020 que regula el trabajo a distancia, fruto del acuerdo del Diálogo Social, si bien no entrará en vigor hasta de aquí 20 días. Recordemos que ya el RD-L 8/2020 de 17 de marzo regulaba esta modalidad de prestación de servicios, recomendando la preferencia del trabajo a distancia si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado. Según el RD-L 28/2020, la implantación del trabajo a distancia tiene una serie de ventajas, tales como; mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reducción de costes de oficina, reducción de desplazamientos. Aunque también se contemplan algunos inconvenientes como lo son el denominado “*tecnoestrés*” y la protección de datos. En cuanto a las características y requisitos del trabajo a distancia regulados en este RD-L 8/2020, son los siguientes:

- 1) **Carácter voluntario y reversible** tanto para la empresa como para la persona trabajadora
- 2) **Igualdad de derechos** con las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa como, por ejemplo:
  - a) Derecho a la formación
  - b) Promoción profesional
  - c) Derechos colectivos
  - d) Seguridad y salud
  - e) Prioridad para ocupar puestos de trabajo total o parcialmente presencial. La empresa deberá informar sobre los puestos vacantes presenciales.
  - f) Desconexión digital
- 3) **Ámbito de aplicación:** este RD-L 28/2020 se aplicará a aquellas relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con **carácter regular**, entendiéndose que es regular si se presta a distancia un **mínimo del 30% de la jornada**, o el % proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

- 4) **Límites:** en los contratos con menores, o los de prácticas para la formación y el aprendizaje deberá garantizarse como mínimo un 50% de prestación de servicios presencial.
- 5) **Formalidades** del acuerdo de trabajo a distancia:
  - a) Por escrito y firmado
  - b) Suscrito con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia
  - c) Deberá entregarse copia del acuerdo suscrito a los representantes legales de los trabajadores (RLT) en un máximo de 10 días desde la firma y estos deberán firmar la recepción de este.
  
  - d) Dicha copia (la firmada por los RLT) deberá presentarse en la oficina de empleo. Si no existe RLT se presentará la copia básica.
  - e) Cualquier modificación deberá formalizarse mediante acuerdo escrito e informar a los RLT
- 6) **Contenido mínimo** del acuerdo de trabajo a distancia:
  - a) Debe especificarse el inventario de medios, equipos, consumibles, etc imprescindibles para dicha prestación de servicios
  - b) Enumeración de gastos y su forma de cuantificación y compensación
  - c) Horarios y reglas de disponibilidad
  - d) % de distribución de trabajo presencial y a distancia
  - e) Lugar del trabajo a distancia y centro de trabajo al que se está adscrito
  - f) Plazo para el preaviso de la reversibilidad
  - g) Medios de control empresarial
  - h) Procedimiento que seguir en caso de dificultades técnicas
  - i) Instrucciones sobre protección de datos con la participación de los RLT
  - j) Instrucciones sobre seguridad de la información previa información a los RLT
  - k) Duración del acuerdo
- 7) **Facultades de control empresarial:** la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos.
- 8) **Plazo de formalización del acuerdo:** 3 meses desde que este RD-L resulte de aplicación en la relación laboral concreta y mismo plazo tendrá para cualquier modificación y/o adaptación.
- 9) **Infracciones y sanciones:** no formalizar por escrito o no respetar los términos y requisitos establecidos en el RD-L 28/2020 podrá ser considerado como una infracción grave susceptible de una sanción; en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- 10) **Tramitación reclamaciones judiciales:** Las reclamaciones sobre el acceso, reversión y modificación del acuerdo de trabajo a distancia tendrán un plazo de 20 días desde la negativa de la empresa a la propuesta de la persona trabajadora. El Juzgado podrá recabar un informe de la Inspección de Trabajo y será considerado un procedimiento urgente y de tramitación preferente.

**CONSIDERACIÓN EXCEPCIONAL COMO SITUACIÓN ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO DE LOS PERIODOS DE RESTRICCIÓN EN LAS SALIDAS DEL MUNICIPIO DONDE TENGAN EL DOMICILIO O SU CENTRO DE TRABAJO LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO CONSECUENCIA DEL VIRUS COVID-19.**

Este RD-L 28/2020 también **modifica el 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, en el sentido de añadir (de manera excepcional) como **una situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de restricción en las salidas del municipio** donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus covid-19. Esta modificación del RD-L 6/2020 entra en vigor desde el mismo día de la publicación en el BOE, es decir, desde hoy 23/09/2020. Las novedades que contempla esta modificación son las siguientes:

- Tiene que **denegarse expresamente** por la autoridad competente la posibilidad de desplazarse. Por lo que será requisito indispensable facilitar al correspondiente órgano del Servicio Publico de Salud (SPS) certificación expedida por el ayuntamiento.
- Debe darse la circunstancia que **no se pueda realizar el trabajo de forma telemática** por causas no imputables ni a la persona trabajadora ni a la empresa. En este caso, también al SPS deberá facilitarse certificación de la empresa en ese sentido.

En supuestos de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el **domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo**, además deberán acreditar:

- La dirección de su domicilio con el certificado de empadronamiento
- Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción con una certificación de la empresa
- Que la empresa no ha procedido al cierre del centro también con una certificación de la propia empresa
- Y otra certificación de la empresa acreditando que durante ese periodo de restricción en las salidas del municipio la persona trabajadora no ha percibido salarios

**PLAN MECUIDA**

Por último, el RD-L 28/2020 contempla la prórroga del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, que permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021.

---

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento