

[Latham & Watkins Benefits, Compensation & Employment Practice](#) 24 septiembre 2020 | Número 2801

España Regula el Trabajo a Distancia

To read this *Client Alert* in English, please [click here](#).

Los empresarios deberán formalizar por escrito los acuerdos de trabajo a distancia, atendiendo a los requisitos específicos del nuevo Real Decreto-Ley.

El 23 de septiembre de 2020 el Boletín Oficial del Estado publicó el texto del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia (el “**Real Decreto- Ley**”).

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.

Ámbito de aplicación

El Real Decreto-Ley regula las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia cuando se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento (30%) de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Limitaciones del trabajo a distancia

En los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, y en los contratos celebrados con menores de edad, solo podrá acordarse la realización del trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un 50% de la prestación de servicios presencial.

Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

Las personas que desarrollan trabajo a distancia:

- tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado 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;
- no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, y
- no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia y a tener en cuenta a este colectivo en la evaluación de medidas y planes de igualdad así como en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Voluntariedad del trabajo a distancia

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo al que se refiere el Real Decreto-Ley.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Obligaciones formales

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. La no formalización del acuerdo a distancia en los términos y con requisitos legal y convencionalmente previstos se tipifica como una infracción grave pudiendo sancionarse con multa de entre 626 a 6.250 euros.

En plazo no superior a diez (10) días desde su formalización, la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Contenido del acuerdo de trabajo a distancia

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, 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, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y el 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 de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora 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, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia deberá ser acordado entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su implementación. Esta modificación deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a

la representación unitaria y sindical de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias y otros aspectos relacionados con el trabajo a distancia.

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

- **Derecho a la formación:** Las empresas deberán garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad (tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas) así como adoptar las medidas necesarias para garantizar su participación efectiva en las acciones formativas en términos equivalentes a los de las personas que trabajan presencialmente.
- **Derecho a la promoción profesional:** Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquéllas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.
- **Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas:** Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas (y asistencia técnica, en su caso) necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- **El derecho al abono y compensación de gastos:** El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo:** De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.
- **Derecho al registro horario adecuado:** El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.
- **Derecho a la prevención de riesgos laborales:** Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos:**
 - La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos.

- La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación de las personas trabajadoras.
- Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.
- **Derecho a la desconexión digital:**
 - Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
 - La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
 - Los convenios colectivos o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.
- **Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia:**
 - Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.
 - La empresa deberá 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.
 - Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes, así como con el resto de personas trabajadoras.
 - Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Protección de datos y seguridad de la información

Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos

Las personas trabajadoras deberán cumplir 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.

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, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

Este Real Decreto-Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres (3) años.

En ningún caso la aplicación de del Real Decreto-Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres (3) meses desde que el Real Decreto-Ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación del Real Decreto-Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la

COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Entrada en vigor

El Real Decreto-Ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, con la salvedad de determinadas disposiciones adicionales, transitorias y finales que regulan aspectos adicionales al trabajo a distancia.

Si tiene alguna pregunta sobre esta Alerta al Cliente, por favor contacte a uno de los autores listados a continuación, o a su contacto en Latham & Watkins:

[Naiara Rodríguez-Escudero](#)

naiara.rodriguez-escudero@lw.com
+34.91.791.5110
Madrid

[Guillermo Ruiz de Salazar](#)

guillermo.ruiz-salazar@lw.com
+34.91.791.5115
Madrid

[Elena Martínez de Luco Ybarra](#)

elena.martinezdeluco@lw.com
+34.91.791.5037
Madrid

También Podría Interesarle

[Real Decreto-ley 9/2020 por el que se adoptan medidas laborales adicionales para paliar los efectos del COVID-19](#)

[Gobierno de España aprueba medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19](#)

Client Alert está publicado por Latham & Watkins como un servicio de noticias para clientes y otros amigos. La información contenida en esta publicación no debe interpretarse como asesoramiento jurídico. Si se requiere un análisis o una explicación más detallada del tema, póngase en contacto con el abogado con el que normalmente consulta. La invitación a contactar no es una solicitud de trabajo legal bajo las leyes de ninguna jurisdicción en la que los abogados de Latham no estén autorizados a ejercer. Una lista completa de las Alertas a Clientes de Latham se puede encontrar en www.lw.com. Si desea actualizar sus datos de contacto o personalizar la información que recibe de Latham & Watkins, visite <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> para suscribirse al programa global de correo de clientes de la firma.