

Circular nº.: 100

Ref.: Circular Real Decreto Ley 28/ 2020.

Madrid, a 29 de septiembre de 2020.

Muy Sres. Nuestros.

Tras su aprobación por el Consejo de Ministros del pasado 22 de septiembre, el BOE del 23 de septiembre de 2020 ha publicado el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia](#).

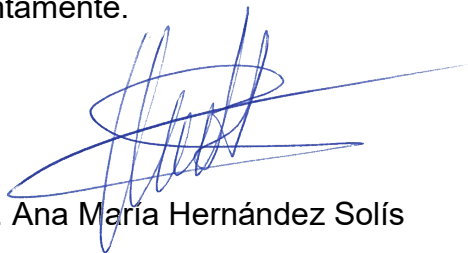
Entre sus principales novedades encontramos que la persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles, vinculados al desarrollo de su actividad, junto con la obligación de determinar condiciones y aspectos relevantes como el derecho a la desconexión, la flexibilidad horaria y la reversibilidad del teletrabajo.

Este Real Decreto, en lo referente al teletrabajo, entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» por tanto el 13 de Octubre de 2020.

Se añade modelo orientativo de Acuerdo de teletrabajo.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarles.

Atentamente.



Fdo. Ana María Hernández Solís

El nuevo Real Decreto Ley se basa, principalmente en la **VOLUNTARIEDAD** para la **persona trabajadora y para la empleadora** y requerirá la **firma del acuerdo de trabajo a distancia**, que deberá formalizarse **por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras**.

El [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia, se unirá al art. [13](#) del [ET](#) y traerá novedades como:

- a) «**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.

- b) «**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.
- c) «**trabajo presencial**»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Para que se considere como trabajo a distancia regular será aquel que se preste, en un periodo de referencia de **tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.**

Será obligatorio suscribir acuerdos de teletrabajo entre el empleador y las personas trabajadoras.

El acuerdo de trabajo a distancia, se configura como un documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia, como las relacionadas con el horario o con el tiempo de conexión/disponibilidad, los mecanismos de compensación de gastos o el lugar habitual de prestación de servicios.

La persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Además, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva.

El trabajo a distancia, implantado excepcionalmente por la emergencia sanitaria, también obliga a las empresas a dotar de medios, equipos y herramientas, así como al mantenimiento. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia.

No podrá concertarse trabajo a distancia para el desarrollo de contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje

Sin perjuicio de cualquier obligación fijada por negociación colectiva, el acuerdo ha de contener el inventario de 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 un periodo máximo para la renovación de estos.

La norma, refuerza el papel de la negociación colectiva se refuerza, con remisiones expresas tan importantes como la regulación del ejercicio de la reversibilidad (vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia) por las partes, el derecho a la desconexión, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante este modelo organizativo, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.

El derecho a desarrollar trabajo a distancia por medio del acuerdo de trabajo a distancia tiene una naturaleza totalmente voluntaria y no podrá serle impuesta a la persona trabajadora por ninguna vía, ni siquiera por las que en nuestra normativa laboral admiten la modificación de condiciones de trabajo con causa justificada y procedimiento específico.

Garantías para el trabajador: flexibilidad horaria y derecho a la desconexión.

Una especial relevancia ocupan en la norma los derechos relacionados con el tiempo de trabajo y con el horario. El horario que debe constar en el acuerdo es un punto de referencia que juega en beneficio de la persona trabajadora, pero que puede ser alterado por esta, dentro de los límites fijados en el propio acuerdo entre las partes, por ejemplo, en relación con una franja horaria indisponible. De este modo, la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio de la persona trabajadora, y esta flexibilidad se configura en la ley como un rasgo en principio consustancial a la persona trabajadora a distancia. A efectos de garantizar los derechos relacionados con el tiempo de trabajo de la persona trabajadora a distancia, se establece que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo.

Se regula, así mismo, el derecho al **registro horario** adecuado, que deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada; y el derecho a la prevención de riesgos laborales, una **evaluación de riesgos** que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

El derecho a la desconexión digital se encuentra actualmente regulado en el artículo [88](#) de la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, a la que expresamente hace referencia la presente norma. Para garantizar la separación efectiva entre el tiempo laboral y el tiempo personal que asegure a su vez este derecho a la desconexión resulta necesario que el horario de la persona trabajadora a distancia esté específica y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del derecho a la alteración de este que, con los límites y condiciones establecidos en dicho acuerdo, corresponde a la persona trabajadora.

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo [34.8](#) del [Estatuto de los trabajadores](#) a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

- **Aportación de los medios adecuados, remuneración por los gastos generados, derechos de formación y promoción profesional, medidas de prevención de riesgos laborales, prioridad para los puestos presenciales en caso de reversibilidad, etc.**

Con carácter general, será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios colectivos, el inventario de medios, equipos y herramientas

- a) 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.
- b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- c) Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.
- d) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- e) Lugar de trabajo habitual.
- d) En su caso, medios de control empresarial de la actividad.
- Regulación de medidas de **vigilancia y control por parte del empleador**. 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.
 - No constituirán causas justificativas de la extinción de la relación laboral o de la modificación sustancial de las condiciones laborales, la negativa del trabajador a la actividad, el ejercicio de su reversibilidad al trabajo presencial, su falta de adaptación o la ineptitud sobrevenida, cuando se vinculen exclusivamente con esta fórmula de ejecución del trabajo.

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.

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 (D.T. 3ª [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#)).

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.

Plan MECUIDA

(Disp. Adicional 3ª) Se prevé 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, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

Las medidas del Plan MECUIDA, están dirigidas a aquellas personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja y de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad para evitar la transmisión del Covid-19.

Las medidas que se mantienen suponen la posibilidad de:

- Reducir jornada -con la consiguiente reducción de salario-incluso en un 100%.
- Modificaciones de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, un cambio de centro de trabajo, de funciones, de forma en la que se realizan las tareas o “cualquier otro cambio” que pueda implantarse “de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional” de la norma.

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO. ACUERDO DE TELETRABAJO [según RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia]

REUNIDOS

De una parte, D/Dña.

_____, con DNI _____ y domicilio en, _____, en adelante LA PERSONA TRABAJADORA.

Y de otra, D./Dña.

_____, con DNI ____ en calidad de administrador de la empresa _____, con domicilio social en _____, con CIF _____ y código de cuenta de cotización _____, en adelante, EL EMPLEADOR.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

EXPONEN

UNO. Que ambos han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que LA PERSONA TRABAJADORA pase a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo.

DOS. Que ambos adoptan este acuerdo en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios de trabajo a distancia, de acuerdo al Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación _____, en base a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.– Que LA PERSONA TRABAJADORA prestará la actividad laboral _____ CNO _____, incluida en el grupo profesional _____ de acuerdo con el sistema de calificación vigente de la empresa.

SEGUNDA.– Que el presente acuerdo surtirá efectos desde _____ hasta el _____, teniendo una duración de _____. Estableciéndose un periodo de prueba de _____ mes para dicha modalidad.

TERCERA. - Que la jornada total será de _____ horas. Distribuyéndose el horario de trabajo de LA PERSONA TRABAJADORA de la siguiente forma:

- a. Días de trabajo presencial: _____. Horario: de _____ a _____ y de _____ a _____. Siendo un total de horas semanales presenciales _____, representando un _____% de su jornada. Siendo el periodo de descanso durante la jornada laboral _____
- b. Días de trabajo en modalidad de teletrabajo: _____. Horario: de _____ a _____ y de _____ a _____. Siendo un total de horas semanales presenciales _____, representando un _____% de su jornada. Siendo el periodo de descanso durante la jornada laboral _____

CUARTA. - Que el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita LA PERSONA TRABAJADORA es el ubicado en la dirección _____, siendo el lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial en los porcentajes consignados.

QUINTA.– Que el lugar de trabajo habitual desde donde se realizará el trabajo a distancia designado libremente por la PERSONA TRABAJADORA será el ubicado en _____.

SEXTA. – Los gastos directos derivados del trabajo a distancia que soporte LA PERSONA TRABAJADORA serán compensados mediante un complemento salarial que determinado en el convenio colectivo _____ por la cantidad de _____ € brutos al mes. A continuación se detallan los citados gastos:

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Dicho complemento será percibido en tanto la PERSONA TRABAJADORA continúe prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo.

SÉPTIMA. – Que EL EMPLEADOR pone a disposición de LA PERSONA TRABAJADORA los medios precisos para que ejecute su trabajo en la modalidad de teleformación, que constan en el siguiente inventario:

1. Equipo informático _____ (Pantalla, CPU y teclado)
2. Auriculares/altavoces/Conector Wifi
3. Teléfono móvil/sobremesa.
4. Programas y aplicaciones informáticas
5. Impresora/Escáner
6. Consumibles y material de oficina: _____
7. Otros _____

Dicho material se renovará con la siguiente periodicidad _____

La entrega de los citados medios quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte de la PERSONA TRABAJADORA y será conservada junto con el presente acuerdo.

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, LA PERSONA TRABAJADORA deberá

OCTAVA. - El medio de control empresarial de la actividad utilizado será _____, garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste.

LA PERSONA TRABAJADORA consiente libremente en realizar reuniones a través de video conferencias con la empresa y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.

NOVENA. – El control horario del trabajo realizado por LA PERSONA TRABAJADORA se realizará a través del siguiente medio _____, con el fin de dar cumplimiento del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

DÉCIMA. – REGLAS DE DISPONIBILIDAD:

_____(si las hubiera).

UNDÉCIMA. – INSTRUCCIONES PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO A DISTANCIA:

- a) LA PERSONA TRABAJADORA deberá gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsable de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a la política de seguridad establecida por la empresa. Así mismo, comunicará cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.
- b) El traslado de soportes de las instalaciones de la empresa deberá estar autorizado previamente por la empresa.
- c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados a la PERSONA TRABAJADORA, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación a estos.

- d) El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.
 - e) Otros
-

DUODÉCIMA. – DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Se reconoce el derecho de desconexión digital a la PERSONA TRABAJADORA fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

DÉCIMO TERCERA. – Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Ley de Trabajo a Distancia, de LA PERSONA TRABAJADORA.

DÉCIMO CUARTA. – REVERSIBILIDAD. LA PERSONA TRABAJADORA y la empresa tendrán derecho de ejercerla reversibilidad sobre la decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo. Dicha reversibilidad se ejercerá en los términos establecidos en convenio colectivo, o en su defecto en los fijados en el presente acuerdo

DÉCIMO QUINTA. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. La PERSONA TRABAJADORA tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

DÉCIMO SEXTA.- Una copia del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de los trabajadores antes de 10 días, tras la firma del presente acuerdo. Debiendo quedar constancia de dicha entrega.

DÉCIMO SÉPTIMA. - Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega al representante de los trabajadores se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

DÉCIMO NOVENA. - En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

VIGÉSIMA. - El acuerdo se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo a la normativa vigente.

VIGÉSIMO PRIMERA. – PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente acuerdo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

En muestra de conformidad, firman el presente acuerdo, en _____
_____ de _____ de _____.

LA EMPRESA

EL/LATRABAJADOR/A