

Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia

Aránzazu de las Heras García

*Doctora en Derecho
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

Extracto

El trabajo a distancia ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional, tal y como detalla el recorrido que se realiza en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Pero ha sido necesaria una pandemia para promulgar una normativa que, aunque no garantiza una mayor implantación en las empresas, sí que, al menos, resuelve alguna de las cuestiones ante las que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores hasta el momento se mostraba insuficiente.

A través de este comentario se analizará la nueva regulación del trabajo a distancia intentando poner de relieve sus aspectos más destacados.

Palabras clave: domicilio; gastos; teletrabajo; trabajo a distancia; negociación colectiva.

Fecha de entrada: 26-10-2020 / Fecha de aceptación: 27-10-2020

Cómo citar: Heras García, Aránzazu de las. (2020). Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 171-193.



Analysis of the new regulation of distance working

Aránzazu de las Heras García

Abstract

Distance work has been the subject of regulation both internally and in the EU and international spheres, as detailed in the explanatory memorandum to Royal Decree-Law 28/2020, of 22 September, on distance work. But it has taken a pandemic to enact a regulation which, although it does not guarantee greater implementation in companies, at least resolves some of the issues before which article 13 of the Workers' Statute has so far proved insufficient.

This commentary will analyse the new regulation of distance work, trying to highlight its most relevant aspects.

Keywords: home; expenses; teleworking; distance working; collective bargaining.

Citation: Heras García, Aránzazu de las. (2020). Analysis of the new regulation of distance working. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 171-193.



Sumario

1. Introducción
2. Definición y ámbito de aplicación
3. El acuerdo de trabajo a distancia
 - 3.1. Voluntariedad del trabajo a distancia
 - 3.2. Reversibilidad
 - 3.3. Modificaciones del acuerdo de trabajo a distancia
 - 3.4. Igualdad de trato y no discriminación
 - 3.5. Establecimiento del lugar de trabajo y centro de adscripción
 - 3.6. Horario de trabajo y su distribución
 - 3.7. Herramientas de trabajo
 - 3.7.1. Dotación suficiente de herramientas y su mantenimiento
 - 3.7.2. Uso y conservación de las herramientas de trabajo
 - 3.7.3. Dificultades técnicas en el desarrollo de la actividad en el domicilio
 - 3.8. Control empresarial
 - 3.9. Derecho al abono y compensación de gastos
4. Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo
5. Las relaciones colectivas en el ámbito del teletrabajo
6. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia
7. Limitaciones y exclusiones del RDL



1. Introducción

El pasado 23 de septiembre de 2020 se publicaba en el BOE el [Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia (RDL). Una norma fruto de un atropellado consenso entre patronal y sindicatos durante los meses de verano ante la búsqueda de una regulación a la improvisada relación laboral producida por la COVID-19, aunque curiosamente no va a regular el teletrabajo que ha provocado la crisis sanitaria, quedando estos supuestos al margen conforme a su [disposición transitoria tercera](#).

En el mes de marzo de 2020, muchas empresas se vieron abocadas a enviar a su personal a realizar la prestación desde sus domicilios particulares buscando mantener sus negocios y al tiempo protegerlos sanitariamente. No importaban los recursos disponibles, si eran de la empresa o de la persona trabajadora, lo importante era la continuidad de la prestación.

Este ha sido el germen del RDL, la necesidad de regular esa situación atropellada recuperando, fundamentalmente, los derechos de las personas trabajadoras que en esa improvisación podrían haberse minorado: dotar de equipos para la realización de la prestación, proteger la seguridad y salud, derecho a la desconexión digital y jornada y tiempos de descanso.

Pero no todo está normado, sino que será necesario el constante acuerdo mediante negociación colectiva, considerada como un instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios, o bien los acuerdos individuales entre las partes.

Este RDL, aunque es llamado de trabajo a distancia, no vino solo, sino que se aprovechó la posibilidad de normar con urgencia, como en otras muchas ocasiones, para incluir otras materias no solo relativas al ámbito social, sino también de otras disciplinas.

En este comentario solo se realizará un análisis del trabajo a distancia, sin pretender efectuar un comentario exhaustivo de esta nueva normativa, sino poner de relieve sus aspectos más destacados.

2. Definición y ámbito de aplicación

La actual definición facilitada por el RDL intenta a través de tres conceptos ([art. 2](#)) (trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial) diferenciar las distintas situaciones que pueden

producirse en el entorno de trabajo con nociones amplias, pero intentando contemplar en todas ellas sus elementos, como ya hiciera el [Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo \(AMET\)](#), siendo decisivos tanto el lugar como el uso de las herramientas de trabajo para determinar si nos encontramos ante un supuesto u otro.

Además de las definiciones delimita el ámbito de aplicación de esta norma ([art. 1](#)) al trabajo por cuenta ajena ([art. 1.1 Estatuto de los Trabajadores –ET–](#)) desarrollado a distancia con carácter regular (no ocasional o coyuntural); entendido como el prestado bajo esta modalidad durante un mínimo de un 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, en un periodo de referencia de 3 meses, salvo porcentaje o periodo de referencia diferente establecido por la negociación colectiva ([disp. adic. primera.2](#)).

Con esta delimitación temporal, la legislación ha tratado de resolver la indeterminación del término «preponderantemente» del [artículo 13 del ET](#) (interpretado por la doctrina como más del 50 %) con el de «regularidad», no solo estableciendo que sea regular, sino que además realiza un intento limitador, aunque, como se verá, no es tan claro como se habría deseado, pues nos encontraremos con diferentes casuísticas en función de las jornadas de las personas trabajadoras y sus modalidades contractuales.

Si se iguala o supera el porcentaje, se le considerará persona trabajadora a distancia y si no llega, se le considerará presencial, por lo que trabajar esporádicamente en el domicilio o 1 día a la semana en casa, o menos del 30 %, no será considerado trabajo a distancia, sino que formará parte de la flexibilidad laboral, siéndole de aplicación, en ese caso, las reglas generales; posibilidad que aprovecharán las empresas para intentar no aplicar esta norma y mantener el teletrabajo como una situación irregular. Con el agravante de que estos supuestos han quedado en el limbo normativo al ser redirigidos al [artículo 13 del ET](#), en su nueva redacción dada por el RDL, y de este se vuelve a remitir al RDL sin obtener soluciones más que considerarlos como situaciones de flexibilidad en las que será de aplicación, en su caso, lo acordado en los convenios colectivos o en los acuerdos individuales.

Además, se produce cierta indefinición en cuanto a si esos 3 meses son consecutivos o podrían considerarse a lo largo del año o duración del contrato, por ejemplo, en los supuestos de contratos de duraciones inferiores al año o incluso en los contratos fijos discontinuos.

Habría facilitado su implantación si en vez de acudir a porcentajes se hubiera recurrido a términos temporales como número de horas al trimestre, por ejemplo, y que habría sido válido para cualquier tipo de contrato y cualquier duración del mismo, con la excepción de contratos de jornada reducida, en cuyo caso se podría articular un número de horas equivalente.

Asimismo, por convenio o acuerdo colectivo se 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 ([art. 8.3](#)),

normalmente situaciones de discapacidad o cuidados, formación o la distancia al centro de trabajo, debiendo tener en cuenta evitar la perpetuación de roles y el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad (desarrollado reglamentariamente por el [RD 901/2020, de 13 de octubre](#)).

3. El acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo deberá constar por escrito y formalizarse con carácter previo a su aplicación, aunque no necesariamente se trate de relaciones contractuales nuevas, pues puede hacerse una vez iniciada la relación contractual e independientemente de si el acuerdo proviene de la negociación colectiva o de un acuerdo individual empresa-persona trabajadora. Su no formalización no significa que no exista dicha relación a distancia, siéndole de aplicación su normativa, además de ser sancionable conforme al [artículo 7.1 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social \(LISOS\)](#).

El acuerdo deberá incorporar un contenido mínimo obligatorio ([art. 7](#)), así como todas aquellas informaciones que se consideren pertinentes, y podrá verse ampliado por convenios o acuerdos colectivos ([disp. adic. primera.1](#)).

3.1. Voluntariedad del trabajo a distancia

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, no resultando de los poderes de organización y dirección empresarial, ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo ([art. 41 ET](#)) (como ya recogiera la Sentencia del Tribunal Supremo –[STS](#)– de 11 de abril de 2005, [rec. 143/2004](#)).

Realizar la prestación fuera de las instalaciones de la empresa requiere del consentimiento de ambas partes contratantes al tiempo que debe ser negociado, bien por un pacto individual, bien por aplicación de convenio colectivo, tanto para su efectividad como para el retorno a la modalidad de trabajo presencial.

Todo ello, salvo que el convenio o la legislación, para determinadas circunstancias o condiciones, lo imponga (como sucede, por ejemplo, respecto a las víctimas de violencia de género o del terrorismo que tienen derecho a realizar toda o parte de su jornada a distancia o no hacerlo si este fuera el sistema establecido –[art. 37.8 ET](#)– o el caso de ejercicio del derecho a la conciliación –[art. 34.8 ET](#)–); supuestos estos en los que no estamos ante un derecho incondicionado de la persona trabajadora (la empresa puede denegar la petición, eso sí, acreditando los motivos de dicha denegación), pero sí ante un derecho preferente en el caso de que el régimen de trabajo a distancia exista y esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

La incorporación de esta fórmula de adaptación comporta el reconocimiento de un derecho de la persona trabajadora a negociar en el plano individual frente al que existe una obligación empresarial de acreditar los motivos por los que la solicitud, en su caso, puede ser denegada (entre otros de diversa índole, el más usual sería la imposibilidad técnica u organizativa de ponerla en marcha [Sentencias del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– del País Vasco 921/2020, de 14 de julio, y Galicia de 28 de enero de 2020, rec. 5346/2019]). En el caso del artículo 34.8 del ET, donde el derecho al trabajo a distancia por conciliación se configura como un derecho con dimensión constitucional que implica tanto el derecho a la igualdad y no discriminación como el mandato de protección a la familia y a la infancia (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 3/2007, de 15 de enero, o Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos 119/2020, de 24 de julio), existe incluso un régimen jurídico propio para la realización de ese proceso negociador con plazos y formalidades en el que se incluye entre las opciones de adaptación de jornada la prestación de su trabajo a distancia.

Este acuerdo de voluntades deberá cumplir una serie de requisitos formales (arts. 6 y 7), tanto en su inicio como en las modificaciones posteriores, estando su incumplimiento tipificado como infracción grave (art. 7.1 LISOS) sancionable con multa de 626 a 6.250 euros.

Igual que ya recogiera el artículo 13 del ET, el acuerdo podrá establecerse tanto en el contrato inicial como posteriormente, pero en todo caso se debe formalizar antes de que se inicie el trabajo a distancia y tener en cuenta los criterios predeterminados para el acceso a esta modalidad y los principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación (art. 4).

También será necesario determinar el periodo de duración del acuerdo (art. 7 l). De estar determinada una duración máxima por el convenio o acuerdo colectivo, conforme a la disposición adicional primera, en el acuerdo individual podrá pactarse una duración inferior. Ambas partes, si desearan rescindir antes de estos plazos el acuerdo, cuentan con el derecho a la reversibilidad que analizaremos a continuación (arts. 5.3 y 7 g).

3.2. Reversibilidad

La decisión de trabajar presencialmente desde una modalidad de trabajo a distancia será reversible para ambas partes. No obstante, en el ejercicio de esta reversibilidad se otorga preferencia aplicativa a lo previsto en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo fijado en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 5.3 y disp. adic. primera.2). Parece, por tanto, que, salvo cuando así lo habilite un acuerdo colectivo o el acuerdo individual, no se podrá imponer unilateralmente¹. Por consiguiente, vistas otras importantes limitaciones que impone el

¹ Ya la doctrina judicial había apuntado en cierta forma esta no reversibilidad unidireccional al declarar ilícita la actuación de la empresa que pretende reducir a 1 los 2 días a la semana en que la persona trabajadora prestaba sus servicios en régimen de teletrabajo desde hacía 10 años (STSJ de Madrid 352/2020, de 21 de mayo).

RDL en cuanto a la modificación de las condiciones en que se desarrollará el trabajo a distancia, parece muy importante, especialmente para las empresas, concretar en el acuerdo los términos para el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, además de ser parte de su contenido mínimo como indica el [artículo 7 g\) del RDL](#)².

Esta reversibilidad podrá estar delimitada en el tiempo a determinados periodos o situaciones sobrevenidas, tal y como se desprende de algunos convenios colectivos, permitiendo volver en cualquier momento³ o en unos meses concretos⁴ o condicionando la vuelta a un preaviso, por ejemplo, de 15 días⁵, por cuestiones organizativas. Todo ello orientado a la buena organización empresarial por las dificultades que, por ejemplo, podrían producirse en el caso de que una persona trabajadora deseara volver en un momento en el que no existiera puesto físico vacante.

3.3. Modificaciones del acuerdo de trabajo a distancia

Tanto a solicitud de la empresa como de la persona trabajadora se podrán modificar las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia formalizándose un nuevo acuerdo, en el que nuevamente operará la voluntariedad de las partes y la necesidad de ponerlo en conocimiento de la representación legal. Este nuevo acuerdo, igual que el inicial, debe formalizarse por escrito antes de su aplicación y para su elaboración deben seguirse las reglas o el procedimiento previsto en el convenio o acuerdo colectivo ([art. 8.1](#)).

Esta garantía es solo de aplicación para las condiciones del trabajo a distancia, no de otras condiciones que pudiera tener la persona trabajadora no recogidas en el acuerdo, siendo en estos supuestos de aplicación la normativa general.

El [artículo 8 del RDL](#) incide en estas modificaciones en el porcentaje de presencialidad, pero este artículo es de aplicación para cualquier modificación, siendo quizá, además de la

² La [STSJ de Madrid 352/2020, de 21 de mayo](#), recoge dos conceptos que podrían ayudar a las empresas en la reversibilidad: a) establecer el porcentaje de la jornada presencial respecto a la jornada efectiva que posibilitara que, aunque se solicite una reducción por guarda legal, no se aplique directamente sobre el trabajo presencial, sino que tenga aplicación proporcional a ambas modalidades, y b) indicar que un cambio de puesto o de equipo de trabajo posibilitaría a cualquiera de las partes dejar sin efecto el acuerdo de trabajo a distancia, debiendo suscribirse un nuevo acuerdo que se adaptara a las circunstancias del nuevo puesto.

³ [Convenio colectivo general de la industria química](#) (BOE de 8 de agosto de 2018).

⁴ [II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU](#) (BOE de 13 de noviembre de 2019) y [Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU](#) (BOE de 22 de junio de 2020).

⁵ [Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones](#) (BOE de 22 de junio de 2020).

proporción de presencialidad, los cambios de lugar de trabajo a distancia o los horarios de trabajo los que sufran más modificaciones.

En relación con las modificaciones que podrían producirse en los porcentajes de presencialidad, la ley diferencia entre las personas trabajadoras que proceden de una relación anterior de prestación presencial y las que desde el inicio realizan en su totalidad la prestación en el domicilio. Para estas últimas, la modificación de su porcentaje podría verse condicionada a la existencia de una vacante física en la organización, aunque de existir esta tendrá prioridad en su ocupación, siendo además necesario que la empresa las informe de dichas vacantes en el momento en que se produzcan ([art. 8.2](#)).

Con este artículo se protege a las personas trabajadoras que inician su prestación bajo la modalidad a distancia de origen en cuanto a que su voluntad podría verse mermada al carecer de capacidad negociadora, pues la alternativa es renunciar al trabajo, mientras que en las relaciones a distancia que surgen tras una relación presencial sí que impera la voluntad de ambas partes.

También en cuanto a las vacantes el [artículo 10 del RDL](#) establece la necesidad de que las personas trabajadoras a distancia sean informadas, 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. Este artículo podría considerarse que faculta de mejor derecho a las personas trabajadoras a distancia, al carecer los presenciales de esa comunicación expresa y por escrito. Dicha diferenciación puede provenir de presuponer que el contacto directo de las personas trabajadoras en el centro de trabajo las hace conocedoras de primera mano de las posibilidades de promoción.

3.4. Igualdad de trato y no discriminación

Trabajar en el domicilio no supone minoración de derechos ([art. 4](#)), y debería incluirse también de obligaciones, ni tiene por qué implicar variación de las actividades que se desempeñaban en el centro de trabajo, por lo tanto deben mantenerse inamovibles las condiciones económicas y laborales, como norma, salvo aquellas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

El artículo 13.3 del ET (en su redacción anterior a la dada por el RDL) ya establecía que las personas trabajadoras a distancia tendrían los mismos derechos que las que prestan sus 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, pero el [artículo 4 del RDL](#) es más generoso e incluso añade que «no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional».

Del mismo modo, delimita el derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, añadiendo ([art. 4.1](#)) el nivel y el puesto, «así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo».

Se refuerza la idea de equiparar el trabajo a distancia al presencial sin suponer cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, particularmente por lo que se refiere a la retribución y al tiempo de trabajo, ni constituir causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo, debiendo las empresas evitar cualquier discriminación.

Igualmente va unido a la protección dispensada frente a la discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, y la inclusión en los planes de igualdad, evitando fundamentalmente que se relegue al trabajo a distancia a las mujeres, principales beneficiarias inicialmente de esta forma de trabajo por las facilidades que dispensa de cara a la conciliación familiar.

Se recalcan además en los principios de no discriminación ([art. 4.3](#)) la prevención del acoso ([art. 4.4](#)) y, particularmente, el sexual, el laboral y el discriminatorio; y la atención, en la medida de las posibilidades, a las víctimas de violencia de género o los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad en cuanto a que también sean reconocidos para este colectivo, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el [artículo 34.8 del ET](#), a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar ([art. 4.5](#)).

Además de este reconocimiento de derechos incorpora una protección especial para aquellos supuestos en los que se produzcan dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora ([art. 4.2](#)); situación que no podrá producir perjuicio ni modificación en las condiciones pactadas, especialmente en materia de tiempo de trabajo o de retribución ([art. 4.3](#)).

Estos derechos, ya reconocidos en las normas generales, pero sobre los que se insiste aquí, son una suerte de blindaje de estas personas trabajadoras como protección previa a la posible desconexión de sus representantes legales, quienes podrían velar por sus derechos directamente si estuvieran en el centro de trabajo.

3.5. Establecimiento del lugar de trabajo y centro de adscripción

Aunque el [artículo 2 del RDL](#) admite tanto el domicilio como un lugar elegido por la persona trabajadora, será el domicilio el más habitual. Esta circunstancia puede derivar en que no coincida el lugar de prestación con el de la empresa, estableciéndose en otro municipio, comunidad autónoma e incluso en otro país, quedando sujeto por consiguiente a diferentes impuestos y jurisdicciones.

Aunque el RDL no nos dice nada al respecto, la empresa podría establecer unas condiciones mínimas de estos espacios en cuanto a ventilación, iluminación o espacio para garantizarse el cumplimiento de la normativa de prevención o incluso se podría establecer la necesidad de contar con un espacio en el domicilio en exclusiva para trabajar. Así, de cara a los accidentes de trabajo, podría ser conveniente no solo reflejar el lugar, tal y como determina el [artículo 7 f\) del RDL](#), sino delimitarlo incluso a una habitación del domicilio, determinante para establecer si estamos ante un accidente doméstico o laboral.

También será importante incorporar, aunque el [artículo 7 del RDL](#) nada dice al respecto, si es posible cambiar el lugar de trabajo a lo largo de la relación, por ejemplo, a una segunda residencia, y si puede realizarse en cualquier tiempo.

Aunque esta modificación del lugar podría pensarse que es un cambio menor, puede dificultar la relación en cuanto a que exista mayor dispersión (no saber separar tiempo de ocio de tiempo de trabajo al asociar la segunda residencia a periodo vacacional) o bien dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar e incluso peor cobertura sanitaria que incrementa los tiempos de espera en la atención respecto a la brindada en el domicilio habitual.

Además de fijarse como contenido mínimo obligatorio en el [artículo 7 f\) del RDL](#) el lugar desde donde se realizará la prestación, también será necesario indicar el centro de trabajo de adscripción ([art. 7 e](#)). Al diferenciar entre centro de adscripción y lugar donde se desarrollará la prestación se está permitiendo que ambos espacios no coincidan, al tiempo que es necesario recordar el [artículo 1.5 del ET](#) que impide considerar el domicilio como centro de adscripción.

Especificar el centro de adscripción de la persona trabajadora no es algo baladí, pues será necesario para poder formalizar la relación jurídica con la Seguridad Social o determinar si estamos o no ante un accidente de trabajo; también, para la implantación de determinadas medidas de seguridad e higiene o de prevención de riesgos laborales; determinar la representación laboral en función del número de personas trabajadoras pertenecientes a un mismo centro de trabajo; ejercer los derechos colectivos en condiciones de igualdad; proceder correctamente al cumplimiento de las obligaciones tributarias si resultan aplicables peculiaridades en el territorio de una comunidad autónoma, o poder acogerse a mejoras de protección social allí reguladas.

3.6. Horario de trabajo y su distribución

El horario de trabajo ([art. 7 c](#)) y el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia ([art. 7 d](#)), en su caso, vendrán recogidos en el acuerdo de trabajo a distancia. Además, será necesario establecer, aunque no necesariamente recogerlo en el acuerdo, si existe algún criterio en cuanto a la modificación de los días de prestación en el domicilio,

si quedan a voluntad de la persona trabajadora o son días fijos y si estos pueden cambiarse y en qué momentos. Establecer una distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos puede resultar positivo para evitar prácticas abusivas en el acuerdo individual⁶, pero estas reglas de disponibilidad no tienen que ser iguales para todos, sino que dependerá de sus funciones, departamento, etc.

El establecimiento de un horario será útil para delimitar si nos encontramos ante un accidente de trabajo o un accidente doméstico y también para la organización de la empresa, especialmente para la comunicación y establecimiento de tareas.

En cuanto al horario, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a flexibilizarlo ([art. 13](#)), eso no equivale a carecer de este, pues podrá venir determinado por convenio o acuerdo entre las partes respetando el marco fijado y los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. También deberá tenerse en cuenta la posible flexibilidad emanada del [artículo 34.8 del ET](#), protector de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

En este horario habrá que determinar no solo la jornada, sino también si se pueden realizar horas extraordinarias⁷, si los periodos de disfrute de asuntos propios y vacaciones o fiestas se mantienen, si se pueden modificar los días de asistencia a la empresa, si se tiene que acudir a suplir a un compañero o compañera o bien por necesidades de la empresa, o a las reuniones.

El trabajo a distancia no queda exento del sistema de registro horario del [artículo 34.9 del ET](#), pues en este no se delimita la obligación por el lugar donde se realice la prestación. No obstante, el [artículo 14 del RDL](#) habla de «registro adecuado», debiendo registrarse el tiempo que se dedica a la actividad laboral, que en trabajos flexibles puede ocasionar registros complejos con muchos saltos por descansos o realización de otras actividades, e igualmente podría no encajar con una organización del trabajo que, sin superar los límites de jornada máximos, estuviera fundamentada principalmente en objetivos o resultados.

Será necesario, por lo tanto, habilitar los mecanismos que permitan los registros de inicio y finalización de la jornada, para evitar posibles responsabilidades administrativas y para el control del cumplimiento horario por parte de la empresa. También será de gran utilidad como medio de prueba en los posibles accidentes de trabajo.

⁶ Vid. STSJ de Madrid 628/2020, de 8 de julio.

⁷ Vid. STSJ de Castilla y León/Valladolid 198/2016, de 3 de febrero, que considera perfectamente posible la existencia de horas extraordinarias en el trabajo a distancia sin que ello vulnere el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, atribuyendo su realización a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora.

Este registro conecta con el tema de las facultades de control del trabajo a distancia y el respeto de otros derechos de las personas trabajadoras, como el derecho a la intimidad o la protección de datos; aspectos a los que también se alude en el RDL, si bien de manera muy parca y genérica (arts. 17 y 22).

Unido a esto parece necesario hablar del derecho a la desconexión digital (art. 18, que remite a los términos establecidos en el art. 88 Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales –LOPDGDD–).

La empresa podrá tomar las medidas necesarias para garantizar que la persona trabajadora cumple su jornada laboral, todo ello bajo el respeto del derecho a la intimidad⁸, y también para garantizar este derecho limitando el uso de las herramientas en los periodos de descanso, por ejemplo, estableciendo políticas en ese sentido (art. 18.2), apagando los servidores o programando el envío de correos electrónicos solo en determinadas franjas horarias. Estas medidas deberán establecerse previa audiencia a la representación legal.

No obstante, si se carece de un horario determinado porque se permite flexibilidad, será más difícil delimitar cuándo se está incumpliendo este derecho.

Si se estableciera una política interna en materia de desconexión digital, será de aplicación tanto para la prestación a distancia como para la prestación en la empresa, debiendo además tenerse en cuenta que no solo son necesarias instrucciones, sino también la realización de acciones formativas y políticas de sensibilización.

3.7. Herramientas de trabajo

3.7.1. Dotación suficiente de herramientas y su mantenimiento

La persona trabajadora tiene derecho a que se le faciliten los materiales para el desarrollo de la prestación (art. 11) conforme al inventario del artículo 7 a) y a su mantenimiento, tanto para que no le supongan un gasto como incluso para que actúen como un aval del cumplimiento del artículo 17 de la Ley de prevención de riesgos laborales (así como otras normas como el RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización) en cuanto a que se garantiza que son adecuados y adaptados a la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

⁸ La empresa no puede ampararse en que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad para no efectuar un control sobre la prestación de trabajo por parte de la persona trabajadora en el mismo (STSJ de Castilla y León/Valladolid 198/2016, de 3 de febrero).

Además de dotarla de estas herramientas es necesario que se garantice que antes de iniciar la prestación en el domicilio, y cuando se produzcan cambios, se cuenta con los conocimientos suficientes, siendo necesaria, en muchos casos, una formación, contemplada en el [artículo 9.2 del RDL](#), en la que será fundamental todo lo relativo a la materia de prevención de riesgos laborales, pero también el conocimiento de las herramientas informáticas, debiendo garantizarse la atención precisa en caso de dificultades técnicas (arts. [4.2](#), [5.2](#) y [7 i](#)).

Este inventario del [artículo 7 a\) del RDL](#) recogerá los medios, equipos y herramientas necesarios para realizar la prestación a distancia, su vida útil y los periodos de renovación y no necesariamente será igual para todas las personas trabajadoras, pues dependerá del puesto a desempeñar e incluso podría venir determinado por el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, pero siempre se deberán tener en cuenta los principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación ([art. 4](#)).

Aunque no dice nada la norma, también podría ser importante inventariar los programas *software* que necesitarán los equipos para la realización de la prestación y valorar si no procedería también inventariar la necesidad de un seguro, una alarma o una caja de seguridad para la protección de los equipos o, para la prevención de riesgos, dotar de un extintor o un pequeño botiquín para primeros auxilios como el que suele estar disponible en las empresas, aunque como vimos al abordar la reversibilidad ([art. 5.3](#)) quizás pueda ser más interesante que en el inventario obligatorio exigido por el [artículo 7 a\) del RDL](#) figure exclusivamente el inventario básico y dejemos en un anexo distinto el resto de equipamiento para que sea más sencilla su modificación y adaptación a las nuevas situaciones que se vayan produciendo.

La persona trabajadora también podría utilizar su propio equipo; fórmula interesante como ahorro de costes para la empresa, pero que a la larga puede acarrear dificultades porque no podrá exigírsele la instalación de programas o aplicaciones ([art. 17.2](#)) y será necesario determinar a quién le corresponde reparar las averías, pérdida o deterioro de los equipos, entre otros.

3.7.2. Uso y conservación de las herramientas de trabajo

En el acuerdo ([art. 7 k](#)) se deberán especificar los términos en los que las personas trabajadoras podrán utilizar los equipos informáticos, especialmente si podrán hacer uso personal de los mismos e instrucciones sobre confidencialidad y protección de los datos, en cuya elaboración deberá participar la representación legal, respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de la intimidad. También se deberá delimitar si se permite el uso de estas herramientas tanto por la persona trabajadora como por el resto de sus familiares o convivientes en el domicilio fuera de la jornada.

Además, sería recomendable que en el momento de la entrega de las herramientas se facilitara un manual en el que figuraran las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (art. 21).

La empresa también deberá habilitar el procedimiento para garantizar el buen funcionamiento del material aportado, no solo centrándose en el uso de programas informáticos, sino incluso cómo instalar los equipos en el domicilio, cómo realizar copias de seguridad o comprobar sistemas de antivirus; acciones que en el trabajo presencial son desempeñadas por el equipo técnico de la empresa o personal externo. En este sentido, será necesario conocer la política de protección de datos y de seguridad de la información existente en la empresa que será parte del inventario facilitado al inicio de la relación (art. 7 j), siendo además de obligado cumplimiento (art. 20).

Estas instrucciones sería recomendable que existieran en la empresa para toda la plantilla en cuanto a que el uso de los dispositivos electrónicos se realizará indistintamente del lugar en el que se realice la prestación.

3.7.3. Dificultades técnicas en el desarrollo de la actividad en el domicilio

Adelantándose a la posibilidad de que se produzcan necesidades técnicas en el desarrollo de la actividad en el domicilio, el artículo 7 i) establece la obligación de que exista un protocolo con los pasos a seguir, que puede consistir simplemente en informar a los equipos técnicos, que deberán atender a estas necesidades (art. 11.2), o incluso establecer modificar la jornada al momento en que esté resuelta, mantener invariable la jornada o establecer la necesidad de que en esos supuestos se realice la prestación en el centro de trabajo e incluso acudir de forma continuada a la empresa hasta que se resuelva la incidencia.

También para intentar paliar dichas necesidades, el ya referido artículo 9 del RDL reconoce el derecho a la formación. Pero, aunque se esté lo suficientemente formado, no podremos evitar que durante el tiempo en el que se realice la prestación se produzca algún incidente, caída de un servidor, de la señal de internet o la luz, que impida la realización de la prestación. Estos supuestos intenta protegerlos el RDL para que sean tratados como cuando se producen en la empresa; que no suponen ni necesidad de recuperación del tiempo ni pérdida de retribución. No obstante, si se carece de un horario fijo de prestación, la persona trabajadora podría verse obligada a realizar la prestación en el momento en el que la incidencia se encuentre resuelta.

Estas dificultades técnicas, u otras no imputables a la persona trabajadora que eventualmente pudieran producirse, no podrán perjudicar ni acarrear modificación alguna en las condiciones pactadas (arts. 4.2 y 5.2). Este derecho es más amplio que el que tiene una persona trabajadora presencial en cuanto a que sí que podría ver modificado su contrato por la falta de adaptación a las herramientas tecnológicas e incluso extinguirse su relación laboral.

3.8. Control empresarial

Se faculta a la empresa para adoptar las medidas necesarias para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales (art. 22), para lo cual podrá implantar medios de control de la productividad (art. 7 h) que también podrán ser válidos para el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales, debiendo tenerse en cuenta no vulnerar su dignidad, intimidad y derecho a la protección de datos y a la desconexión digital, de acuerdo con la LOPDGDD.

Dichas medidas deberán respetar los principios de idoneidad, proporcionalidad y necesidad y proteger el derecho a la intimidad de la persona trabajadora (art. 17), como reconoce el artículo 18.1 de la Constitución española (CE) y también la doctrina jurisprudencial emanada del TS, TC e incluso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)⁹, y limitarse al tiempo y espacio de trabajo, es decir, no sería ampliable a todo el día o a todo el domicilio, además de ser necesario conocer la existencia de ese control y cómo se va a llevar a cabo, y así estar recogido en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7 h). Probablemente ya existían en la empresa medidas de control de la prestación, pero al encuentro con el trabajo a distancia se muestran insuficientes ante la falta de un control directo de la empresa.

Mientras que para el control en materia de prevención de riesgos laborales la persona trabajadora podrá acudir al domicilio (cumpliendo sus requisitos), nada se nos dice en cuanto a la verificación de las medidas en materia de protección de datos o seguridad de la información.

3.9. Derecho al abono y compensación de gastos

Por el hecho de realizar la prestación en el domicilio, la persona trabajadora podrá ver incrementados sus gastos (calefacción, luz, agua, etc., y, en particular, aquellos gastos que se encuentren ligados a las comunicaciones, como pudiera ser la instalación de fibra óptica o el teléfono fijo o móvil). Para paliar esto, la empresa deberá sufragar o compensar (art. 12) los vinculados al desarrollo de la actividad laboral, y para ello habrá que delimitarlos y enumerarlos en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7 b) estableciendo cómo se calcularán, cuáles se compensarán y en qué momento se realizará su abono, emplazando a los convenios o acuerdos colectivos la posibilidad de establecer el mecanismo para la determinación (art. 12.2).

⁹ Destacándose las SSTC 209/1988, de 10 de noviembre, 88/1985, de 19 de julio, 144/1999, de 22 de julio, y 98/2000, de 10 de abril, así como importantes pronunciamientos en el ámbito internacional, como las Sentencias del TEDH de 12 de enero de 2016 y 5 de septiembre de 2017, caso Bărbulescu I y II, o en el ámbito nacional, fuera del ámbito constitucional, la STS 119/2018, de 8 de febrero.

Algunos convenios ya recogen esta particularidad estableciendo un fijo mensual por los gastos ocasionados en el domicilio¹⁰ (consumos de agua, electricidad, calefacción o conexión wifi), siendo, a nuestro modo de ver, la mejor opción en cuanto a simplificar el modelo y no tener que analizar cada mes los recibos de consumos de cada una de las personas trabajadoras y calcular los porcentajes correspondientes a la prestación separándolos de los consumos de la propia vivienda.

Ante esta obligación podría la empresa plantearse sugerir a la persona trabajadora contratar con determinadas empresas de suministros para abaratar sus costes, limitar/penalizar por un abuso de consumo amparado en el consumo responsable e incluso incorporar entre la formación que imparte a la persona trabajadora sensibilización hacia estos temas.

Habría sido deseable, aunque discutible su importe, que se hubiera determinado una cuantía fija o porcentaje o que se estableciera el mecanismo para realizar dicha compensación, en términos similares al plus de transporte o complemento de dedicación existente en algunos convenios, pero se ha preferido dejar a la negociación colectiva o al acuerdo individual esta definición, lo que será beneficioso en cuanto a que difieren mucho las circunstancias y características de cada empresa o sector, pero puede provocar indefensión en los acuerdos individuales y acaloradas reuniones en la negociación colectiva.

Estas cuantías no han sido consideradas ni en materia fiscal ni en materia de Seguridad Social como exentas de cotización, por lo que resultan de aplicación las reglas generales en cuanto a que son una renta del trabajo, bien de naturaleza dineraria o en especie, para la persona trabajadora a distancia.

- [En materia fiscal](#)

Comenzando con el análisis de las rentas que la persona trabajadora percibe en especie, del [artículo 42.1 de la Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas](#) se

¹⁰ Por ejemplo, el [Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas](#) (BOE de 6 de febrero de 2018), en cuyo artículo 48 establece que:

[...] percibirán un complemento salarial de 6.407,52 euros brutos anuales, que serán abonados en partes iguales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha cantidad compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza. Desde la fecha efectiva de su abono dejará de percibir la ayuda de comida establecida en el texto del convenio. La cuantía prevista por este concepto se incrementará en cada uno de los años de vigencia del convenio en la misma cuantía prevista para la revisión del salario de dicho año.

Al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.900,00 euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo. Como requisito adicional, antes de iniciar las mismas deberá recabar aprobación del responsable del negocio y justificarlas con posterioridad.

desprende que no se considera renta del trabajo la cesión de uso de equipos y herramientas (ordenadores, móviles, tabletas...) que la empresa pone a disposición de la persona trabajadora para el desarrollo de su trabajo a distancia, siempre que ese uso sea exclusivamente laboral y la propiedad siga siendo de la empresa.

Por lo tanto, se debería tributar si pasan a ser propiedad de las personas trabajadoras o si se utilizan para fines particulares, siendo necesario identificar el tiempo correspondiente al uso particular y tributar por ello como renta en especie. Para facilitar su prueba, sería aconsejable instalar en los equipos electrónicos controles, bloqueos y otras aplicaciones que impidan o limiten dicho uso particular para, así, construir una prueba más eficaz, siempre que se pretenda eliminar la consecuencia tributaria de la cesión.

En caso de entregarse una renta dineraria tanto para la adquisición de los bienes como para compensar los gastos en los que se incurra por trabajar a distancia (como la conexión a internet o el consumo eléctrico), se declarará como un rendimiento del trabajo del que la empresa realizará la correspondiente retención, es decir, estará sujeto al IRPF. Este supuesto se podría asemejar a las dietas e, igual que estas, exceptuarse de gravamen.

- [En materia de Seguridad Social](#)

Se sigue una lógica muy similar a la enunciada en materia tributaria.

La base de cotización está constituida por la remuneración total, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual percibe la persona trabajadora ([art. 147.1 Ley general de la Seguridad Social](#) –LGSS–) excluyéndose las partidas en especie que se entregan en exclusiva para uso profesional.

Por otra parte, como la compensación de gastos del [artículo 12 del RDL](#) no se encuentra expresamente excluida de la base de cotización (sea salarial o extrasalarial, dineraria o en especie), conforme al [artículo 147.1 de la LGSS](#) deberá computarse a efectos del cálculo de las correspondientes cuotas.

En resumen, el hecho de que el RDL no haya configurado estos conceptos como percepciones exentas de tributar y de cotizar supondrá un coste adicional para la empresa y una reducción de la percepción neta de las personas empleadas.

4. Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo

En el momento de implantar el trabajo a distancia no solo tendremos que organizar la prestación conforme a unos objetivos y tiempos, sino que debemos conocer los posibles riesgos del domicilio, tanto físicos como psíquicos, y, sobre todo, cómo realizarán

la empresa y la representación la vigilancia del cumplimiento de la normativa ([art. 15](#)) sin vulnerar el derecho a la inviolabilidad del domicilio ([art. 18.2 CE](#)).

Se limita el deber empresarial a la evaluación de la zona habilitada para la prestación de servicios, no siendo responsable la empresa de la seguridad de otras estancias (de las que sí sería responsable si hablásemos de un centro de trabajo tradicional).

Para poder hacer las comprobaciones del domicilio deberán respetarse los límites de la legislación y de los convenios colectivos siendo necesario contar con el consentimiento de la persona trabajadora; de no concederse, la actividad preventiva podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada por esta, según las instrucciones del servicio de prevención.

Ante las dificultades que tal inspección podría ocasionar, en la implantación del teletrabajo por necesidades sanitarias en el [Real Decreto-Ley 8/2020](#) se aceptó ([art. 5](#)) una autoevaluación voluntaria realizada por la propia persona trabajadora; medida que podría perder la citada excepcionalidad consolidándose como una alternativa al modelo de evaluación conforme al [artículo 16.2 del RDL](#).

La evaluación de riesgos deberá poner 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.

Aunque nada se dice de que previamente a iniciar la prestación en el domicilio se realice alguna acción en materia de prevención ni tampoco cada cuánto tiempo se realizará, como hace con las herramientas tecnológicas, quizá sí que sería oportuno establecer una formación específica en esta materia e incluso ampliada a otros posibles riesgos del hogar e insistir en temas como la salud postural, la alimentación, los descansos o las comunicaciones con el resto de personas trabajadoras para prevenir el aislamiento, el estrés o los daños musculoesqueléticos.

5. Las relaciones colectivas en el ámbito del teletrabajo

Tras unos primeros años de incertidumbre, en la actualidad el teletrabajo es considerado por los interlocutores sociales como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para las personas trabajadoras; una modernización que habrá de cumplir unas reglas en cuya confección será importante, como se verá, su participación.

Dicha participación se realiza aun antes de implantar el trabajo a distancia, pues la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia del

acuerdo para su firma y posterior envío a la oficina de empleo ([art. 6.2](#)); posible elemento de control también para la Inspección de Trabajo por las limitaciones que podría encontrar de acceso a los domicilios particulares siendo necesaria una orden judicial.

Lo mismo sucederá si dicho acuerdo sufre algún tipo de modificación, trasladándose casi de forma literal las obligaciones contenidas en el [artículo 8.4 del ET](#), con lo que parece reforzarse el control en cuanto a que ese precepto se refiere a los contratos de trabajo, no siendo el acuerdo de trabajo un nuevo contrato, sino una forma de realizar la prestación.

Esta copia estará exenta de los datos personales vinculados a los derechos de protección de datos y a la intimidad ([Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo](#), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen).

Como no podía ser de otro modo, como parte integrante de las empresas, las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a ejercitar sus derechos colectivos en los mismos términos que las que realizan la prestación en el centro de trabajo ([art. 19](#)); siendo en esta materia relevante el centro de adscripción, motivo por el cual es necesario definirlo en el acuerdo a distancia conforme al [artículo 7 e\) del RDL](#).

Aunque las personas trabajadoras a distancia posean los mismos derechos, a nadie se le escapan las dificultades que puede encontrar la representación de las personas trabajadoras de acceso a sus representados, consecuencia de su dispersión física; los obstáculos para el ejercicio de los derechos colectivos, como el sufragio activo en las elecciones a órganos representativos o, incluso, los problemas que la coincidencia del lugar de trabajo con el domicilio privado puede producir para el ejercicio de determinadas funciones de control. Para solventar estas dificultades será preciso modificar los instrumentos de comunicación tradicionales y adaptarlos a la nueva situación, lo que intenta, no sé si con el éxito esperado, el [artículo 19 del RDL](#) actualizando el contenido del [artículo 8 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical](#).

Para que la persona trabajadora pueda ejercer sus derechos será necesario que, además de que la empresa suministre a la representación legal los elementos para el desarrollo de la actividad representativa, estos estén adaptados a las necesidades que puedan producirse por realizarse la prestación fuera del centro de trabajo, entrando aquí en conflicto si desde el momento en que una persona realiza la prestación en el domicilio se deberán realizar estas adaptaciones por los posibles gastos que pudieran ocasionar. El [artículo 19.2 del RDL](#) especialmente se centra en la comunicación de las partes (personas trabajadoras a distancia, representantes y resto de la plantilla) proponiendo incluso la implantación de un tablón virtual; herramienta no siempre válida, porque, recordemos, no en todos los trabajos a distancia son necesarias las herramientas informáticas.

El reiterado [artículo 19 del RDL](#) también dedica uno de sus apartados (el 3) a la participación de las personas trabajadoras en las actividades que se realicen, incidiendo en el

ejercicio del derecho al voto presencial para la elección de representantes; término este último llamativo y que ya podría haber sido aprovechado para modernizar la institución permitiendo que el voto fuera tanto presencial como virtual.

Unido a los derechos relativos al abono y compensación de los gastos, planteo aquí si serían considerados como tales los desplazamientos e incluso alojamiento que pudiera necesitar una persona trabajadora a distancia para el ejercicio del derecho al voto que no tuviera reconocido el plus de transporte por ejercitar la prestación en su totalidad en el domicilio, o este artículo solo se refiere a la posibilidad de que las personas trabajadoras a distancia figuren en las listas de votantes y sean avisadas en tiempo.

Además de este [artículo 19](#), a lo largo de todo el RDL se acentúa el papel de la negociación colectiva al encuentro con el trabajo a distancia con llamadas expresas a la hora de definir los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad ([art. 8.3](#)) (entre otros los relacionados con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, pluriempleo o determinadas circunstancias personales o familiares, intentando evitar en todo lo posible discriminaciones por sexo en consonancia con el plan de igualdad de la empresa), el ejercicio de la reversibilidad ([art. 5.3](#)), las modificaciones del acuerdo ([art. 8.1](#)), los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización ([arts. 7 b](#)), [12.2](#) y [11.1](#)), los tiempos de flexibilidad para el respeto de los tiempos de disponibilidad obligatoria ([art. 13](#)) o el registro horario ([art. 14](#)).

La [disposición adicional primera](#) amplía los derechos de la negociación colectiva a poder reducir los porcentajes de prestación para ser considerada la relación como a distancia, delimitar qué puestos son o no teletrabajables, qué funciones son susceptibles de realizarse a distancia, ampliar el contenido mínimo del acuerdo, en qué condiciones se accederá a esta modalidad de trabajo o los tiempos máximos de trabajo a distancia, así como cuantas otras cuestiones considere necesario regular. Aceptación esta última que dota a la negociación colectiva de un poder universal al influir en cualquiera de las materias relacionadas con la relación persona trabajadora-empresa.

6. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

El último capítulo de la norma (el IV) viene a desarrollar mínimamente para el trabajo a distancia lo ya dispuesto con carácter general en el [artículo 20](#), [apartados 2 y 3](#), del ET referente a la dirección y control de la actividad laboral, siendo llamativo que, mientras que a los derechos de las personas trabajadoras les dedica siete u ocho páginas, a los de la empresa apenas les dedica dos artículos y además al final del articulado.

En estos artículos se incorporan los deberes que deben cumplir las personas trabajadoras a distancia, que nada tienen que ver con el cumplimiento horario ni el compromiso

productivo, sino que se centran en la observancia de las instrucciones en materia de protección de datos ([art. 20.1](#)), seguridad de la información ([art. 20.2](#)) y uso y conservación de los equipos o útiles informáticos ([art. 21](#)); todo ello en los términos establecidos por la empresa previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso.

7. Limitaciones y exclusiones del RDL

El acuerdo a distancia puede ser celebrado bien al inicio de la relación laboral, bien en una relación de trabajo ya existente, no encontrándonos ante una modalidad contractual ni ante una relación laboral de carácter especial, sino ante una forma de realizar la prestación válida en todas las modalidades contractuales, salvo las enumeradas en las limitaciones del [artículo 3](#) relativas a los contratos celebrados con menores y los contratos formativos (prácticas y para la formación y el aprendizaje), en los que la norma solo admitirá el trabajo a distancia cuando se garantice un porcentaje de servicios presencial, como mínimo, del 50 % del tiempo de trabajo (modificable por negociación colectiva siempre que no se celebre con menores).

Además de estas limitaciones, nos encontramos con las siguientes exclusiones:

- Los trabajos realizados de forma esporádica o bien por debajo del umbral indicado –por ejemplo, solo 1 día a la semana–, salvo que los convenios o acuerdos colectivos fijen un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados por el RDL.
- Las relaciones laborales especiales o las de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.
- El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, que se regirá por su propia normativa ([disp. adic. segunda](#)).
- Las personas trabajadoras a distancia que se encuentren en una situación de trabajo en el domicilio a causa de la COVID-19.

El RDL hace una separación nítida entre el trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del [artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020](#) (carácter preferente del trabajo a distancia) o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y el teletrabajo que se acuerde sin tener en cuenta esta situación.

Ambas situaciones cuentan con un régimen aplicable muy distinto: a las personas trabajadoras a distancia por la COVID-19 les seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria frente a las personas trabajadoras a distancia a las que les será de aplicación la nueva normativa. Pero esta afirmación no es del todo cierta, pues, aun quedando

fuera del ámbito de aplicación de la regulación del trabajo a distancia estos supuestos, la [disposición transitoria tercera](#) sí que prevé que las empresas cumplan con dos de las obligaciones que la ley fija para el trabajo a distancia: la dotación de los medios, equipos y herramientas necesarios para el trabajo a distancia y la compensación de estos gastos derivados de su actividad. Es decir, hace referencia, por un lado, a la necesidad de aportar medios y herramientas, y, por otro lado, la remisión a la negociación colectiva en cuanto a los gastos.

Este derecho de estas personas trabajadoras difiere del regulado en el [artículo 7 a\) y b\)](#) y en el [artículo 11](#) en cuanto a que se exime a la empresa de dotar de los elementos muebles, al tiempo que se delega a la negociación colectiva la forma de compensación de los gastos y sin existir, por el momento, ningún tipo de acción de reclamación individual ni colectiva.

Respecto a las personas trabajadoras que ya estuvieran realizando la prestación a distancia ([disp. trans. primera](#)), también será de aplicación el RDL, pero solo a partir del momento en que pierdan vigencia los convenios o acuerdos colectivos por los que se estaban rigiendo; aunque no es una regla abierta, sino que también tiene unas normas de aplicación para que en un máximo de 3 años todos los supuestos estén regulados del mismo modo. Así, pueden describirse diversas situaciones:

- Para los acuerdos o convenios en los que no se prevea un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido 1 año desde la publicación en el BOE del RDL (recuérdese, 23 de septiembre de 2020), salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.
- Para los acuerdos o convenios que prevean un plazo de duración, será de aplicación el RDL en el momento en el que el acuerdo o convenio pierda su vigencia.

Nos encontremos ante un supuesto u otro, la aplicación del RDL no 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 conforme al [artículo 7 del RDL](#).

El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde que el RDL 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 RDL, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

