

Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia

Resumen



✓ POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

En ocasiones, los cambios tardan años, décadas o siglos en producirse. Otras veces, sin embargo, ocurren de la manera más repentina e inesperada, obligándonos a adaptarnos a nuevas realidades antes desconocidas.

Hoy, 26 de septiembre de 2020, ciudadanos de todo el mundo podemos echar la vista atrás y reflexionar acerca de los cambios acaecidos en nuestra forma de vida en los últimos meses. Los cambios se suceden de manera vertiginosa y los poderes públicos y ciudadanos vamos detrás de ellos intentando amoldarnos de la mejor manera posible. Y es que, ¡ya dijo Darwin que las especies que sobreviven son aquellas que mejor se adaptan al medio!

El período de confinamiento generalizado en todo el país y la desescalada con la que dejamos atrás el Estado de Alarma, han dado lugar a una nueva normalidad cambiante y en constante incertidumbre donde impera una nueva regla: la distancia social. Y en este contexto descrito, ha irrumpido una nueva forma de trabajar que, probablemente, haya llegado para quedarse: el teletrabajo.

En los últimos días el Gobierno de España se ha estado reuniendo con los principales Agentes Sociales (Asociaciones Empresariales y Sindicatos de Trabajadores más representativos) con el propósito de alcanzar un pacto que regulara el trabajo a distancia, acuerdo que se ha materializado a través de la publicación en el BOE del **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, que procedemos a analizar:

La norma se estructura en 4 capítulos, 22 artículos, 7 disposiciones adicionales, 4 disposiciones transitorias y 14 disposiciones finales, acompañándose de 1 anexo:

CAPÍTULO I - Disposiciones generales (Artículos 1 a 4)

Se establecen el ámbito personal de aplicación, incluyendo toda forma de trabajo en la que concurren las condiciones previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (art. 1), las definiciones de “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo presencial” (art. 2), las limitaciones a este tipo de acuerdos (art. 3), así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivos estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo (art.4).

CAPÍTULO II - El acuerdo de trabajo a distancia (Artículos 5 a 8)

Se regula el acuerdo de trabajo a distancia. Comienza subrayándose su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, ya sea de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora y el ejercicio de la reversibilidad (art. 5). Posteriormente se regulan las obligaciones formales del trabajo a distancia, entre las que destaca la obligatoria formalización del acuerdo por escrito con carácter previo al inicio de la prestación laboral a distancia. Además, la empresa deberá entregar una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen a la representación

legal de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 10 días, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo (art. 6). Seguidamente, se especifica el contenido mínimo obligatorio que deberá reunir el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7). Por último, se señala el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (art.8).

CAPÍTULO III - Derechos de las personas trabajadoras a distancia (Artículos 9 a 19)

Se desarrolla la igualdad de derechos proclamada en el capítulo I, mediante la mención de las especiales precauciones a tener en cuenta respecto de los derechos laborales, cuando sean predicables en relación con las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándose en torno a las siguientes secciones: derechos vinculados a la carrera profesional (arts. 9 y 10), derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos (arts. 11 y 12), derechos con repercusión en el tiempo de trabajo (arts. 13 y 14), derecho a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16), derechos relacionados con el uso de medios digitales (arts. 17 y 18) y derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (art.19).

CAPÍTULO IV - Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (Artículos 20 a 22)

En este capítulo, el Real Decreto-ley se refiere de manera específica a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información (art. 20), las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos que los trabajadores deberán observar (art. 21) y las facultades de vigilancia y control que el empleador podrá adoptar a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones por parte de la persona trabajadora (art. 22).

Fuera del articulado, subrayamos algunos asuntos relevantes:

La disposición adicional séptima se refiere al tipo impositivo aplicable en el Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19, señalando que se restablece la *aplicación del tipo del 0 por ciento en el IVA* a este tipo de operaciones cuando sus destinatarias sean las entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Literalmente, se establece que *“con efectos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, y vigencia hasta el 31 de octubre de 2020, se aplicará el tipo del 0 por ciento del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes referidos en el Anexo de este real decreto-ley cuyos destinatarios sean entidades de Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, o entidades privadas de carácter social a que se refiere el apartado tres del artículo 20 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. Estas operaciones se documentarán en factura como operaciones exentas”*.

La **Disposición transitoria tercera**. Se refiere al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, estableciendo lo siguiente:

“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”.

Por otra parte, se introduce a través de este Real Decreto-ley una reforma imprescindible, y es que la puesta en marcha de los procedimientos de reconocimiento de la prestación no contributiva de Ingreso Mínimo Vital, regulada en el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, ha evidenciado la necesidad de modificar con urgencia algunos de sus preceptos, con la finalidad de dar cobertura al mayor número de personas en el menor tiempo posible. Así, la **Disposición transitoria cuarta** se refiere a los procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley en los que no se haya dictado resolución expresa, introduciendo nuevas medidas que deberán ser observadas, y la **Disposición final undécima** modifica el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

Por último, la **Disposición final decimocuarta** se refiere a la entrada en vigor:

1. El presente Real Decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima.
2. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».