

Guía para la resolución de las principales consultas del RDL 28/2020

Trabajo a distancia



Con la publicación del [Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), que regula el trabajo a distancia, y su entrada en vigor el pasado 13 de octubre de 2020, muchas son las dudas que han surgido tanto entre empresas, personas trabajadoras y despachos. En base a ellas, desde **Umivale** hemos realizado esta guía, a 19 de noviembre de 2020, para dar respuesta a las principales cuestiones de la aplicación de la normativa.

Norma

- **Respecto a la duración del acuerdo, ¿puede ser indefinido o hay que especificar un tiempo concreto?**

Podría hacerse de forma indefinida, pero con posibilidad de reversibilidad para ambas partes con sus correspondientes periodos de preaviso.

- **Si una trabajadora ha suscrito un acuerdo de teletrabajo previamente a la entrada en vigor del RDL 28/2020 que no desarrolla todo lo exigido por esta normativa, ¿se le aplicarían las condiciones contempladas en el Real Decreto-Ley 28/2020 o deberían redactar un nuevo acuerdo?**

En ese caso debe producirse la adaptación a las exigencias del Real Decreto-Ley y completar, como mínimo indispensable, aquella información y acuerdos que regula el artículo 7 del mismo, sobre el contenido del acuerdo de trabajo a distancia. El plazo para ello es de tres meses desde la entrada en vigor.

En el supuesto de que no existiese un acuerdo previo, igualmente dispondrían de tres meses para su formalización.

- **Si existe un acuerdo previo firmado entre empresa-trabajador que se ha presentado en el SEPE. ¿Deberá actualizarse dicho acuerdo para incluir los posibles requisitos no contemplados y entregarlo a los Delegados de Personal de la empresa y al SEPE?**

Sí, hay un periodo de adaptación de tres meses en los que hay que incluir la información mínima y los aspectos de regulación que no lo estén en el contrato o acuerdo suscrito.

- **Si el plazo de tres meses también se aplica para adaptar los acuerdos preexistentes, ¿esto quiere decir que aunque a estos acuerdos preexistentes no se les aplique hasta el 23 de septiembre de 2021 tienen que adaptar igualmente el acuerdo?**

El plazo de tres meses afecta a los acuerdos individuales preexistentes, salvo que las condiciones deriven de acuerdo colectivo o convenio, en cuyo caso se mantendrán hasta la finalización de su vigencia y si no la tuviera, dentro del plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, 13 de octubre.

- **Si no se llega a un acuerdo con la negociación colectiva ¿se puede proceder a acuerdos individuales con los trabajadores?**

Si no hay negociación colectiva que proporcione una regulación general en el ámbito sectorial o en la empresa, el acuerdo individual es perfectamente válido.

- **En ausencia de negociación colectiva, ¿cuál es el procedimiento recomendado para el acuerdo individual de trabajo a distancia?, ¿si no existe dicho acuerdo entre las partes se acude a árbitro o similar?**

El teletrabajo solo puede existir cuando hay acuerdo entre las partes porque es voluntario y no puede imponerse por ninguna de las partes. Si no hay acuerdo sobre las condiciones, no habrá teletrabajo posible.

- **El plazo de diez días para la entrega del acuerdo a la Representación Legal ¿sería desde el comienzo del teletrabajo o desde la firma del acuerdo?**

La entrega es a efectos de prueba, por tanto desde la firma del acuerdo.

- **Los acuerdos preexistentes recogen, en su mayoría, algunas cuestiones como la reversibilidad. En este caso, ¿si el acuerdo no lo recoge nos acogemos al RDL 28/2020 aunque el acuerdo sea preexistente y por tanto no se le aplique de momento dicha norma?**

En ese caso habrá que estar a la adaptación que se produzca del acuerdo individual o a la finalización de la vigencia, para establecer el plazo de preaviso de la reversibilidad que es contenido esencial del acuerdo en la redacción del actual RDL.

- **Siguiendo con la reversibilidad del teletrabajo, si la empresa decide implantar el teletrabajo y desprenderse de inmuebles que ya no necesita, ¿cómo puede ser reversible si no hay centro de trabajo al que regresar?**

Cabe establecer en ese caso plazos largos de reversibilidad, pero no es renunciable, solamente quizá mediante negociación colectiva no en supuestos de acuerdos individuales. Desprenderse de los inmuebles puede llevar a esas consecuencias no deseadas.

- **¿Cómo se conjuga la voluntariedad del trabajo a distancia establecido por la nueva norma y el derecho de adaptación de jornada que contempla el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores?**

Se debe diferenciar el derecho a la adaptación y el teletrabajo. El primero es una herramienta de conciliación que se traduce en un derecho a solicitar una adaptación de la jornada laboral dentro de los límites de la jornada de la organización. El teletrabajo es una forma, alternativa a la presencial, de desempeñar el trabajo. Por lo que el trabajo a distancia puede mejorar en sí la conciliación aunque no es una herramienta para ello.

- **¿Esta normativa se puede aplicar al personal laboral al servicio de las administraciones públicas?**

No, solamente se aplica a la regulación laboral establecida en el Art 1.1. del Estatuto de los Trabajadores.



Imagen de Pexels

- **¿Sería aplicable para socios de una cooperativa de trabajo asociado?**

Esta norma no es de aplicación para las cooperativas respecto a las personas socias trabajadoras, en tanto en cuanto su relación no es laboral sino mercantil. Por lo tanto, se deberá atender a lo dispuesto en los estatutos.

- **¿Cómo se regulan las interrupciones durante la jornada laboral por los familiares a cargo?**

El Real Decreto-Ley ofrece una flexibilidad horaria. Habría que establecer en el acuerdo entre empresario y trabajador esa disponibilidad, aunque los derechos laborales son los mismos que en el presencial.

La norma habla de la posibilidad de flexibilidad que ampare esas interrupciones, pero también de franjas de disponibilidad obligatoria en las que hay que permanecer a disposición de la empresa. Dependerá de lo que regulen las partes o la norma colectiva.

- **¿Se puede sancionar a un trabajador que en teletrabajo es interrumpido por un hijo continuamente?**

Depende de la intensidad con que se haga y la gravedad de la conducta, pero el teletrabajo es una forma de organización y durante el tiempo de prestación el trabajador debe estar dedicado a su prestación de servicios. Si se produjera reiteradamente podría dar lugar a requerimiento para que cese el comportamiento y en su caso sanción. Habría que examinar caso por caso y analizar el nivel de intensidad de dichas interrupciones. Las faltas y sanciones siempre tienen que estar sustentadas en una norma, sea legal o convencional.

- **¿Cómo afecta a los ERTES y los autónomos?**

Los ERTES son expedientes temporales vinculados a suspender o reducir la jornada laboral para evitar la extinción del contrato. En el caso de suspensión del contrato no se produce prestación de servicios, por lo que no se podrá aplicar modalidad del trabajo a distancia. En el supuesto de que el ERTE vaya vinculado a una reducción de jornada, nada impide que esa parte de la jornada en la que existe prestación laboral se preste bajo la modalidad del teletrabajo.

En el caso de los autónomos que ocupen a trabajadores la norma será de aplicación para aquellos que lo hagan bajo esta modalidad contractual de prestación de servicios a distancia.

- **Si bien el teletrabajo es voluntario, ¿es recomendable?**

La recomendación es que se aplique allí donde sea una forma de organización que se revele como útil, en aquellos puestos que lo permitan o en aquellas situaciones que procure flexibilidad en la prestación de servicios. Otra fórmula recomendable es el sistema mixto de trabajo presencial y a distancia.

- **¿Respecto la inclusión de la regulación del teletrabajo en el convenio de la Banca?**

De momento la mesa negociadora, en reunión del 29 de octubre, ha ampliado la ultra actividad del convenio hasta el 31 de diciembre para seguir negociando.

Teletrabajo y COVID-19

- **¿Hasta cuándo se puede aplicar el teletrabajo si es solo por la pandemia?**

El trabajo a distancia en el marco de la pandemia se puede llevar a cabo mientras duren las medidas de limitación, contención y recomendaciones sanitarias vinculadas a esta situación excepcional.

Entre ellas podemos tomar de referencia las actuaciones de respuesta coordinada para el control de transmisión de la COVID-19, publicado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y mientras se mantenga vigente el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, del 17 de marzo, que indica el carácter preferente del trabajo a distancia.

- **Si se está haciendo teletrabajo por situación de COVID-19, ¿el plazo para adecuarlo al Real Decreto-Ley 28/2020 sería hasta 31 de enero de 2021?**

Esta norma no es de aplicación al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, sino que viene a raíz del artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, del 17 de marzo, que indica el carácter preferente del trabajo a distancia por la situación de excepcionalidad.

En todo caso, y como establece la disposición transitoria tercera del RDL 28/2020, las empresas están obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo de sus trabajadores, como ya lo estaban con anterioridad a la publicación de la misma.

- **¿Es necesario firmar acuerdo entre ambas partes si el motivo del trabajo a distancia es la pandemia?**

No se exige acuerdo por escrito porque no es de aplicación este Real Decreto-Ley pero sí se debe proceder a una autoevaluación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- **¿Hasta cuándo se puede mantener el teletrabajo por COVID?**

El teletrabajo derivado de la COVID-19 subsiste mientras se mantenga la situación derivada de las medidas extraordinarias de contención y seguridad generadas tras el estado de alarma y el Real Decreto-Ley de nueva normalidad. Hará falta una resolución expresa del Gobierno dando por finalizada la pandemia y la situación de necesidad derivada de la misma. Evidentemente ese plazo no está fijado plazo por lo que puede ir más allá del 31 de enero.

- **La empresa que haga regresar al total de la plantilla al trabajo presencial al terminar el riesgo de la pandemia ¿en qué le afecta esta normativa?**

En nada. La incorporación presencial hace que sea el acuerdo individual el que genere una nueva relación de este tipo, regulada en el RDL, si es que fuera voluntad de las partes.



Imagen de Pexels

- **En centros escolares y debido a la situación del COVID-19 en determinadas situaciones se ven en la obligación de realizar trabajo a distancia con los docentes que puedan encontrarse en cuarentena. ¿El RDL es de aplicación en situación de una posible cuarentena o asilamiento?**

No, sería situación derivada de la COVID-19.

- **Sobre la ampliación del Plan Mecuida**

El Plan Mecuida viene recogido en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Dicho artículo dice: *“Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19”.*

En el Real Decreto-Ley 28/2020 se amplía su vigencia hasta el 31 de enero de 2021 en la disposición adicional tercera.

- **Sobre los planes de incorporación progresiva a raíz de la pandemia. ¿Puede oponerse un trabajador a la alternancia semanal de trabajo presencial y trabajo en remoto del plan de reincorporación de la empresa?**

Si la causa para ese plan progresivo tiene como motivo la situación de prevención y contención derivada de la pandemia, no puede negarse porque en ese caso no aplica la voluntariedad ni estamos en el ámbito de la aplicación del Real Decreto-Ley.

- **El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia al trabajo a distancia y a los derechos de los trabajadores en dicha modalidad. En la actualidad son muchos los trabajadores que están en esta situación debido a la pandemia. ¿Hasta qué punto la empresa puede mantener el teletrabajo de forma prioritaria basándose en que la situación actual aún existente es de emergencia sanitaria?**

Es una situación excepcional que quedaría bajo el amparo de la norma general que es el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales. Si la motivación es la emergencia sanitaria y la prevención de la salud, como medida de contención, se puede mantener la situación de teletrabajo a instancias de la empresa.

- **¿Cuál es el plazo para establecer la reversión del teletrabajo a la modalidad presencial en los casos en los que el trabajo a distancia viene auspiciado por la COVID-19?**

La reversibilidad no es aplicable a los supuestos derivados de la COVID-19. En el supuesto general del teletrabajo esta reversión debería contemplarse en lo que las partes acuerden respecto del preaviso exigido a ambas partes, finalizado el cual se produce la vuelta al trabajo presencial.

- **En el caso que una empresa tenga a sus empleados trabajando a distancia solo por motivos de la COVID-19, ¿debería compensar económicamente los gastos y desde qué fecha?, ¿podría reclamarlo el empleado?**

La empresa no puede hacer recaer en el trabajador los gastos del desempeño de la actividad bajo esta modalidad contractual. Para ello, será necesario un proceso de negociación para establecer qué gastos son compensables y su cuantía. Hay diversos convenios que establecen una cantidad fija, y otros convenios colectivos que no establecen cantidad alguna.

Será necesario un proceso de diálogo social para fijar los mismos, los cuales serán resarcidos, en caso de que así se pacte, desde el momento en el que empezaron a generarse.

Ubicación y desplazamientos

- **¿Qué sucede si un trabajador decidiese prestar servicio teletrabajando en otra provincia o incluso en el extranjero?**

El RDL 28/2020 establece que en el acuerdo de trabajo a distancia entre empresario y trabajador se debe establecer el centro de trabajo al que queda adscrito éste. El lugar donde se realiza el trabajo a distancia no es decisión exclusiva del trabajador sino que debe ser acordado con el empresario.

La norma no establece ninguna limitación al respecto, si bien deberá tener en cuenta las posibles repercusiones fiscales para el supuesto en que el trabajador traslade su residencia a un tercer país.

- **Una empresa con un centro en Valencia y otro en Madrid quiere cerrar el centro físico de Madrid y que la trabajadora preste servicios a distancia, pero la trabajadora tiene que quedar vinculada a un centro físico. ¿Sería este centro su domicilio o sería el centro ubicado en Valencia?, ¿a efectos de gestión en qué Código de Cuenta de Cotización quedaría encuadrada?**

Se debe tener en cuenta que el trabajo a distancia es voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador. El cierre del centro de trabajo implica la imposibilidad de dar ocupación efectiva al trabajador en el mismo, por lo que cabría la posibilidad de realizar una modificación de las condiciones de trabajo como consecuencia de la movilidad geográfica del trabajador, al poder darle ocupación en otro centro de trabajo.

Para evitar la movilidad geográfica, si la empresa plantea la posibilidad de prestar servicios a distancia, el trabajador, si así lo aceptara, quedaría adscrito al centro de trabajo de Valencia.

Dado que esta modalidad de prestación de servicios es voluntaria, si el trabajador no la aceptara estaríamos ante el supuesto de movilidad geográfica que permitiría al trabajador extinguir su contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Una empresa está ubicada en una comunidad autónoma pero un trabajador acuerda trabajar a distancia desde otra comunidad, ¿hay que abrir un nuevo código de cuenta de cotización y dar de alta al trabajador allí?**

La persona estará adscrita a un centro de trabajo y a este reporta su actividad, por lo que es indiferente que su ubicación física esté en otra provincia. Supuesto distinto sería que su trabajo se reportara a un centro de trabajo ubicado en otra provincia, en cuyo caso si es necesario que el mismo tuviera su Código de Cuenta de Cotización propio.

- **¿Qué ocurre si un día se teletrabaja desde una cafetería o cualquier otro lugar que no sea la residencia habitual?**

El lugar de trabajo debe formar parte del acuerdo. Puede ser el domicilio o el que decida el trabajador pero el empresario debe ser conecedor y no oponerse. Salvo que el pacto permita esa flexibilidad en el lugar de trabajo y las partes estén de acuerdo en ello.

- **En el caso de un comercial que la mayoría de su jornada la dedique a visitar clientes y el resto de la jornada la realice en su casa ¿se le aplicaría también la regla del 30% para definir si está en teletrabajo?**

Eso no se consideraría teletrabajo sino trabajo itinerante fruto de su actividad comercial fuera del centro de trabajo.

Gastos, ¿quién se hace cargo?

- **¿Se cotizan los gastos abonados al trabajador por el trabajo a distancia?**

Los gastos abonados cotizan a la Seguridad Social. La forma de compensarlos debe ser pactada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

- **¿Y qué ocurre con los gastos de alquiler?**

Habrá que ver el supuesto. Si el alquiler ya es un gasto habitual por vivienda quedará excluido de la compensación del gasto. Otra cosa es que necesite y la empresa lo permita, alquilar un espacio. No parece que sea un gasto que deba incluirse salvo supuestos particulares.

- **El Real Decreto-Ley se aplica en el caso de teletrabajo del 10% en algunos puestos pero, ¿hay que sufragar los gastos también en este supuesto?**

No hay obligación legal de asumir gastos hasta el porcentaje del 30% en el periodo de tres meses, que es el que implanta la norma, sino que se trataría de una norma de flexibilidad interna fuera del amparo de la norma.

- **¿Qué se entiende por consumibles?**

Todos aquellos elementos necesarios para el desempeño de la actividad laboral que tienen una vida útil limitada como pueden ser folios, cartuchos impresora, material de escritura, dependiendo de la actividad laboral.

- **¿Qué sucede con tickets de desplazamiento y comida en caso de teletrabajo?**

En principio si se teletrabaja en un domicilio no procedería el ticket comida. En caso de repartidores, comerciales... se seguirá como con anterioridad, como establezca en convenio colectivo.

- **La negociación colectiva regulará en un futuro cuestiones como la compensación de gastos y mientras tanto, ¿qué hacemos en los casos en los que el trabajo a distancia se ha generado durante la pandemia?, ¿la empresa ha de dotar de medios a la persona trabajadora pero la compensación en qué situación queda?**

No se establece en la norma, simplemente se hace alusión a la posibilidad de compensar los gastos en los que se incurra por el trabajador. A falta de fijación, deberá ser el trabajador el que reclame y justifique los gastos que le ha generado la situación de teletrabajo frente al trabajo presencial.



Imagen de Pexels

- **¿El importe máximo de 55 euros para gastos del personal está exento de cotización en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas?**

No está exento y estará sujeto a cotización en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Dicha cantidad figura en el Convenio de Cajas pero dependerá de lo que se acuerde en cada caso.

- **Si ya se tiene wifi de manera previa en casa, ¿se considera un gasto?**

No si el teletrabajo no representa incremento de ese gasto, sin perjuicio de pactar una cantidad a tanto alzado que pueda incluir ese y otros conceptos relacionados con el teletrabajo y el uso de los suministros.

- **¿Qué tratamiento tienen los gastos en los que incurre una empresa para garantizar a un trabajador la posibilidad de realizar teletrabajo?**

Se puede enfocar desde el punto de vista de la empresa o desde el punto de vista del trabajador. Si hablamos desde el prisma del trabajador nos referimos a gastos en términos de cotización, dietas, retribución en especie, etc.

Debemos tener presente que algunos de estos gastos están soportados a nombre de la empresa, como por ejemplo la compra de un ordenador, y otros a nombre del trabajador, como son pagar la factura de internet o de electricidad.

A falta de una regulación fiscal más específica podemos hacer referencia a que la empresa puede asumir los gastos de esta modalidad contractual por dos vías:

- ✓ Bajo la modalidad de retribución en especie, en cuyo caso como tal computaría en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del trabajador.
- ✓ Bajo la modalidad del pago a tanto alzado, como retribución dineraria.

- **¿Es posible sustituir la entrega de equipos informáticos y teléfono por una compensación económica y por el uso de los equipos personales de los empleados?**

Sí aunque es más dudoso en el acuerdo individual, pero con más seguridad en caso de hacerlo en virtud de negociación colectiva.

- **El hecho de facilitar un ordenador o un móvil al trabajador, ¿se podría considerar salario en especie y debería cotizar a la Seguridad Social y tributar como impuesto IRPF?**

Si se permite el uso para fines personales de esos medios podría ser imputable una parte como retribución en especie.

La recomendación para ello sería establecer una norma que prohíba el uso de los medios para usos distintos a los profesionales.

- **¿Es factible facilitar un portátil sin teclado separado cuando para el desempeño de la misma tarea en el centro físico de trabajo se dispone de pantalla y teclado?**

Si es suficiente para el desempeño de la prestación de servicios no habría obligación de entrega de los mismos e idénticos medios que el o la trabajadora tiene en la oficina o despacho.

Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

- **En los supuestos de trabajo a distancia, ¿seguiría sirviendo una autoevaluación de riesgos del puesto o se tendría que evaluar de forma individual, cada uno de los puestos donde se realiza el teletrabajo?**

La norma trata de la obligación de que el trabajador aporte la información necesaria y suficiente para valorar el puesto, no de autoevaluación.

Solamente si no tuviera elementos suficientes o tuviera dudas podría requerir la presencia física de un técnico en el domicilio siempre con la autorización del trabajador.

- **¿Debemos realizar una evaluación de riesgos por cada uno de los puestos de trabajo a distancia de cada uno de los trabajadores?**

Sí. La norma lo establece porque hay que evaluar la zona habilitada para el trabajador.

- **Si el técnico de prevención ve la necesidad de visitar el domicilio en el que se realiza el trabajo a distancia, con un informe justificando por qué debe visitar el domicilio o lugar de trabajo pero el trabajador se niega, ¿el empresario podría optar por no conceder el teletrabajo u optar por la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo?**

El artículo 16 del RDL 28/2020 prevé expresamente el supuesto de falta de permiso por parte del trabajador para la visita del técnico de prevención a su domicilio.

En dicho caso, el desarrollo de la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Ahora bien, dado que es un acuerdo voluntario para las partes, si la empresa considera que, dado los antecedentes en materia preventiva existentes, la falta de visita puede entrañar un riesgo para la salud, puede optar por no aplicar esta modalidad contractual.

- **¿Se puede salir del domicilio a desayunar o comer? ¿Qué ocurre si tengo un accidente en los 15 min del almuerzo trasladándome a la cafetería de la esquina de mi domicilio?**

Sería el mismo supuesto que si ocurre en el centro de trabajo, habrá que elaborar la relación de causalidad como en todo accidente, sin que sea distinto por el mero hecho de estar prestando servicios en el domicilio.

Desde **umivale** queremos agradecer la colaboración en la resolución de las consultas a: Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Sagardoy Abogados, Gmr Management Y Servicios Jurídicos SL y KPMG España.

*La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico. Todos los derechos reservados. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, sin autorización escrita de **umivale**.*