



## **ANÁLISIS DEL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA Y DEL REAL DECRETO 29/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

---

### **I.- REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA**

El 23 de septiembre de 2020 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Esta norma no sólo regula la modalidad de trabajo a distancia, sino que introduce modificaciones en diferentes disposiciones normativas en otras cuestiones como el Ingreso Mínimo Vital y se restablece la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19, entre otras cuestiones. En todo caso, el presente informe **se va a centrar exclusivamente en el análisis del trabajo a distancia dejando al margen las demás novedades legislativas.**

El Real Decreto se estructura en cuatro capítulos. El capítulo I está dedicado a las disposiciones generales, el capítulo II se ocupa del desarrollo del acuerdo de trabajo a distancia. En el capítulo III se encuentran los artículos destinados a proteger la protección e igualdad de derechos de los trabajadores que opten por el trabajo a distancia. Por último, el capítulo IV desarrolla de manera específica las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

Como se analizará en el presente informe en un importante número de cuestiones se deja amplio campo de actuación para la regulación vía negociación colectiva, como se puede comprobar por las numerosas referencias introducidas a la regulación vía convencional.

Para dotar de claridad y orden al análisis seguiremos la misma estructura establecida en el Real Decreto desarrollando las claves y los aspectos a destacar en cada uno de los mencionados capítulos.

Este Real Decreto no afecta al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica y en concreto por el RD 29/2020 de 29 de septiembre que analizaremos en la segunda parte del presente informe.



## 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

En este primer capítulo del decreto dedicado a las disposiciones generales se va a establecer el ámbito de aplicación y las distintas definiciones del trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios.

Respecto al ámbito de aplicación el Decreto establece que las relaciones de trabajo a las que resulta de aplicación el RDL son aquellas en las que concurren las condiciones descritos en el art 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora TRET). Es decir, se aplica a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección del empleador o empresario. Se deja fuera al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en virtud de la DF2º.

El artículo 2 determina las definiciones y distingue tres conceptos:

- Se considera “trabajo a distancia” la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- Se entiende por “teletrabajo”, aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- Por último, se denomina “trabajo presencial” aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

En el artículo 3 se establecen limitaciones en el trabajo a distancia. En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del **cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Es la primera vez que se permite la realización del trabajo a distancia por los menores, algo excluido en los textos anteriores, siempre y cuando se garantice como mínimo el 50 % de trabajo presencial.

Se garantiza la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de las personas que desarrollan trabajo a distancia. Por tanto, los trabajadores que



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que los trabajadores presenciales y no pueden sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Los trabajadores/as que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los mismos complementos que los trabajadores presenciales.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tampoco podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora.

Asimismo se prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo de las personas que desarrollen trabajo a distancia y se debe tener en cuenta a dichos/as trabajadores/as en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad y en las medidas contra el acoso sexual y laboral.

Asimismo, en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

De especial relevancia es la garantía que las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del TRET , a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

## **2.- EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.**

Esta parte del Real Decreto es la más novedosa. Se establece en todo caso el carácter voluntario y reversible del trabajo a distancia debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito que deberá recoger todas las informaciones escritas pertinentes, incluidas las especificidades que deriven del trabajo a distancia y que permiten garantizar con claridad y transparencia el contenido de sus elementos esenciales.

Este acuerdo voluntario puede formar parte del contrato inicial o formalizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del art 41 del TRET (modificación sustancial), todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.



La negativa de la persona a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia no serán causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Como ya se ha dicho el trabajo a distancia será voluntario y reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de la reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

### **¿Cómo debe ser el acuerdo de trabajo a distancia?**

El acuerdo de trabajo a distancia debe realizarse por escrito bien en el contrato inicial o en un momento posterior, pero en todo caso antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa debe entregar a la representación legal de las personas trabajadoras (a partir de ahora RLT) una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo los datos que puedan afectar a la intimidad personal de conformidad con lo previsto en el art 8.4 del TRET y la Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo de protección al honor ( DNI, NIE, estado civil etc...).

La copia se entregará por la empresa a la RLT, en un plazo no superior a diez días desde su formalización. La RLT firmará la copia de la entrega a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se envía a la oficina de empleo.

### **El contenido del acuerdo de trabajo a distancia**

El contenido del acuerdo es el siguiente (art 7):

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Este contenido es el que se debe tener en cuenta, pero el mismo art 7, establece que sin perjuicios de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos.

**Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades (art 8).**

La modificación del acuerdo de trabajo a distancia está regulado en el art 8 del RD. La modificación de las condiciones debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. La modificación hay que ponerla en conocimiento de la RLT.

Sobre las prioridades, las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan de manera presencial ya sea total o parcialmente. La empresa deberá informar a estos trabajadores/as y la RLT de los puestos vacantes de carácter presencial que se produzcan.



En este sentido se deja bastante margen a la negociación colectiva pues el RD establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como por ejemplo personas con diversidad funcional o las circunstancias personales o familiares. En este diseño que debe realizar la negociación colectiva el RD hace especial hincapié en que los mecanismos deben evitar la perpetuación de roles y los estereotipos de género.

### **3.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.**

El RD garantiza un primer grupo de derechos vinculados a la carrera profesional. El art 9 relativo al derecho a la formación establece que las empresas deben adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalente que los/as trabajadores/as de forma presencial. La idea central en esta parte que desarrolla los derechos es la de que el trabajo a distancia no debe ser un motivo para establecer condiciones menos favorables que si se prestara el trabajo presencialmente

Asimismo, en el art 10 se garantiza el derecho a la promoción profesional en iguales condiciones que las personas que realizan el trabajo en el centro de la empresa.

A continuación, se garantizan un segundo grupo de derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y el abono y compensación de gastos.

Respecto a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo que se ha debido suscribir con el trabajador y que ya hemos analizado y que deben ser acordados en su caso mediante negociación colectiva. ( art 11).

Asimismo, se garantiza la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

También se reconoce el derecho al abono y compensación de gastos. El desarrollo del trabajo a distancia debe ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral.

El RD no establece cuales deben ser el abono y la compensación de gastos dejando su determinación a la negociación colectiva.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

Un tercer grupo de derechos son los relativos a la repercusión en el tiempo de trabajo.

La persona que desarrolla el trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido de conformidad con los términos en el acuerdo firmado de trabajo a distancia y de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva. (art 13)

Las personas que realizan trabajo a distancia deben también tener un sistema de registro horario regulado en el art 34.9 del TRET de conformidad una vez con lo establecido en la negociación colectiva. El registro horario debe reflejar fielmente el tiempo del trabajo a distancia y debe incluir al menos el momento de inicio y finalización de la jornada ( art 14)

Un cuarto grupo de derechos son los relativos a la prevención de riesgos laborales.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuado en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL)

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva debe tener en cuenta los riesgos característicos de la modalidad de trabajo a distancia y debe poner especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. El RD establece que debe tenerse especialmente en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Para que la empresa pueda adoptar las medidas de protección y evaluar los riesgos la empresa debe obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia. Para ello puede haber visitas de las personas que tienen competencias en materia de prevención siempre que se emita informe que justifique dicho extremo. El informe se entregará al trabajador/a y a los delegados de prevención.

La visita requerirá en cualquier caso el permiso de la persona trabajadora en el caso de tratarse de su domicilio o el domicilio de una tercera persona.

De no concederse el permiso, la actividad preventiva se podrá efectuar en base a la información recabada de la persona trabajadora.

El quinto grupo de derechos son los relacionados con el uso de medios digitales.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

Se reconoce el derecho a la intimidad y a la protección de datos en la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos en los términos previstos en la LO 3/2018 de Protección de Datos.

En este sentido la empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Mediante la negociación colectiva se establecerán criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando el derecho a la intimidad.

El artículo 18 regula el derecho a la desconexión digital. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la LO 3/2018. La reproducción es literal en el caso del art. 88.3 de la LO 3/2018, regulador del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Este artículo reconoce el derecho a la desconexión digital pero remite su concreción una vez más a la negociación colectiva.

Por último, se reconoce un sexto grupo de derechos relacionados con los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. En síntesis, se reconoce el derecho a ejercitar los derechos colectivos en los mismos términos y alcance que el resto de los trabajadores/as presenciales.

Una vez más se remite a la negociación colectiva para establecer las condiciones del ejercicio de los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

La empresa debe suministrar a la RLT los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

No deben existir obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

Asimismo, debe garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas por la RLT, en especial la participación efectiva para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

**4.-FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.**



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, sobre seguridad de la información y sobre las condiciones de uso y conservación de los equipos informáticos. Todo ello según se establezca en la negociación colectiva. (art 21)

El artículo 22 establece la facultad de la empresa de adoptar medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su aplicación la debida consideración a su dignidad

## **5.- LAS DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES**

### **El trabajo a distancia en la negociación colectiva (DA1º)**

Como ya adelantamos al principio del informe se deja mucho margen a la negociación colectiva. Esta DA1º es el ejemplo más claro y manifiesto de la importancia otorgada a la negociación colectiva para la regulación concreta del trabajo a distancia. Esta Disposición permite establecer que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Asimismo, en esta misma Disposición Adicional se establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

### **No es de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.**

Cabe destacar que la DA2º establece que las previsiones contenidas en el real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

Hasta que se apruebe dicha normativa específica se aplicará el artículo 13 del TRET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente RDL al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

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

En la Disposición Transitoria Primera (DT1º), se regula las situaciones de trabajo existentes a la entrada en vigor del RDL. El RDL será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, **desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.**

Si estos convenios o acuerdos no prevén un plazo de duración concreto, el RDL se aplicará una vez transcurridos **un año desde la publicación en el BOE**, salvo que las partes firmantes de estos acuerdos acuerden expresamente un plazo superior, que **como máximo podrá ser de 3 años.**

En ningún caso la aplicación del RD Ley puede tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as.

El acuerdo de trabajo a distancia **deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde que el RD Ley resulte de aplicación** a la relación 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 RD Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

**Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 (DT 3º)-**

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.

Por tanto, se da a establecer una “separación” entre el trabajo a distancia que debe realizarse obligatoriamente a consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la covid-19 y aquel que se lleve a cabo en condiciones “normales” establecidas en el RD Ley que estamos analizando.

En todo caso, también en el trabajo a distancia que debe realizarse obligatoriamente a consecuencia de la crisis sanitaria **las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que**



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

**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.

**Tramitación reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia ( DF2º)**

Se incorpora un nuevo procedimiento específico sobre reclamaciones relativas al trabajo a distancia que se regula en el artículo 138 bis de la Ley de la Jurisdicción Social (a partir de ahora LRJS).

El plazo para interponer la demanda sobre reclamaciones de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia será de **20 días hábiles** a partir de que la empresa comunique la negativa o disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora.

El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad de la empresa a la propuesta del trabajador/a.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente y contra la sentencia no cabe recurso, salvo que se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.

Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se regirá por el procedimiento especial regulado en esta materia establecido en el art 139 de la LRJS.

**Otras cuestiones en las Disposiciones Finales**

Otras cuestiones de interés son la inclusión como infracción grave en la RDL 5/2000, la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden social, la no formalización por escrito del acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legales.

Se modifica el artículo 13 del TRET para incluir lo establecido en el RD Ley que hemos analizado.

Asimismo, se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 y se reconoce como derecho de los trabajadores/as el acceso al trabajo a distancia si tal es el régimen instaurado en la empresa.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

También se modifica el apartado 8 del artículo 37 del TRET donde se reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo.

**Entrada en vigor (DF 14º)**

El RD Ley entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE. No deja de ser extraño esta disposición algo más propio sin duda de una ley que no de un RDL que suelen entrar en vigor al día siguiente de su publicación.

**II.- REAL DECRETO 29/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

**Introducción.**

El 30 de septiembre de 2020 se publicó en el BOE el RD 29/2020 de 29 de septiembre de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Este RD no sólo regula cuestiones relativas al teletrabajo en las Administraciones Públicas. El RDL 29/2020 contiene dos partes plenamente diferenciadas. La primera está dedicada a la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, y la segunda a medidas organizativas que afectan a las personas trabajadoras que prestan servicios en el marco del Sistema Nacional de Salud.

En el presente informe nos vamos a ceñir al análisis de las cuestiones que afectan al teletrabajo.

La implantación del teletrabajo en las Administraciones Públicas no ha sido, en la práctica, mayoritaria hasta fechas recientes. Su introducción en el ámbito público se ha visto verdaderamente acelerada a partir de marzo de este año, debido a la crisis del COVID-19.

Con este RD se pretende implantar el teletrabajo en la Administración Pública y fomentar de manera estable el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital.

**Modificación del TREBEP.**

La novedad más importante del RD 29/2020 es la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (a partir de ahora TREBEP).



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

En concreto se introduce un nuevo artículo 47 bis en el TREBEP que queda redactado en los siguientes términos:

*«Artículo 47 bis. Teletrabajo.*

*1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.*

*2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.*

*El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.*

*3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.*

*4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.*

*5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.»*

De este nuevo artículo podemos sacar las siguientes conclusiones:

- Es una regulación de carácter básico. La prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo se completará con el desarrollo por cada administración competente donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por el teletrabajo. Estas normas deben ser objeto de negociación colectiva.
- El teletrabajo debe ser expresamente autorizado y debe ser compatible con el trabajo presencial. En este punto cabe destacar que el requisito de la necesaria autorización para poder teletrabajar, dista sensiblemente del acuerdo de trabajo a distancia contenido en el RDL 28/2020 que ya hemos analizado.
- En principio, el teletrabajo tiene carácter voluntario y reversible, pero se establece una excepción muy general en los términos “salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados”



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL  
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid  
91 447 57 69 [Sp-juridica@cgt.org.es](mailto:Sp-juridica@cgt.org.es)

- Se establece la igualdad de derechos para el personal que realice teletrabajo y el personal que realice trabajo presencial.
- La Administración debe proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad.
- El teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
- Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo de las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.
- La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no puede ser absoluta.

Asimismo, la disposición final segunda (DF2º) establece que las Administraciones Públicas deben adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-Ley. El **plazo es de seis meses** a contar desde la entrada en vigor del mismo, que es el día siguiente al de su publicación en el BOE.