

## Trabajo a distancia: nuevo procedimiento ante la jurisdicción social

### LA LEY 6695/2020

El Real Decreto-ley 28/2020 incorpora un nuevo procedimiento para encauzar las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, viene a regular esta figura en el ordenamiento jurídico, superando la concepción clásica de *trabajo a domicilio*.

Así, y entre otros muchos extremos, se ocupa de las relaciones de trabajo a distancia que se presten regularmente, considerando *regular* el prestado, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Entre los preceptos que han pasado más desapercibidos del RDL, cabe destacar a efectos procesales la **reforma del articulado de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**.

Este cambio supone, en primer lugar, una nueva denominación del título de la sección 4ª del capítulo V del Título II del Libro II de la LRJS, de modo que a los procesos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, se añade ahora un proceso vinculado a discrepancias sobre el trabajo a distancia.

De este modo, las reclamaciones por decisión empresarial relacionadas con el trabajo a distancia adquieren autonomía y sustantividad propia, a la misma altura que la tramitación urgente y preferente de un proceso de movilidad geográfica o un ERTE, por ejemplo.

Así, la reforma añade un artículo 138 bis a la LRJS, con la descripción de los trámites a seguir ante el Juzgado de lo Social tras **reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación de decisiones sobre trabajo a distancia adoptadas por el empleador**. Podemos describir, en este proceso, las siguientes fases sucesivas

### 1. Demanda ante el Juzgado de lo Social

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

### 2. Solicitud potestativa de informe

El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen.

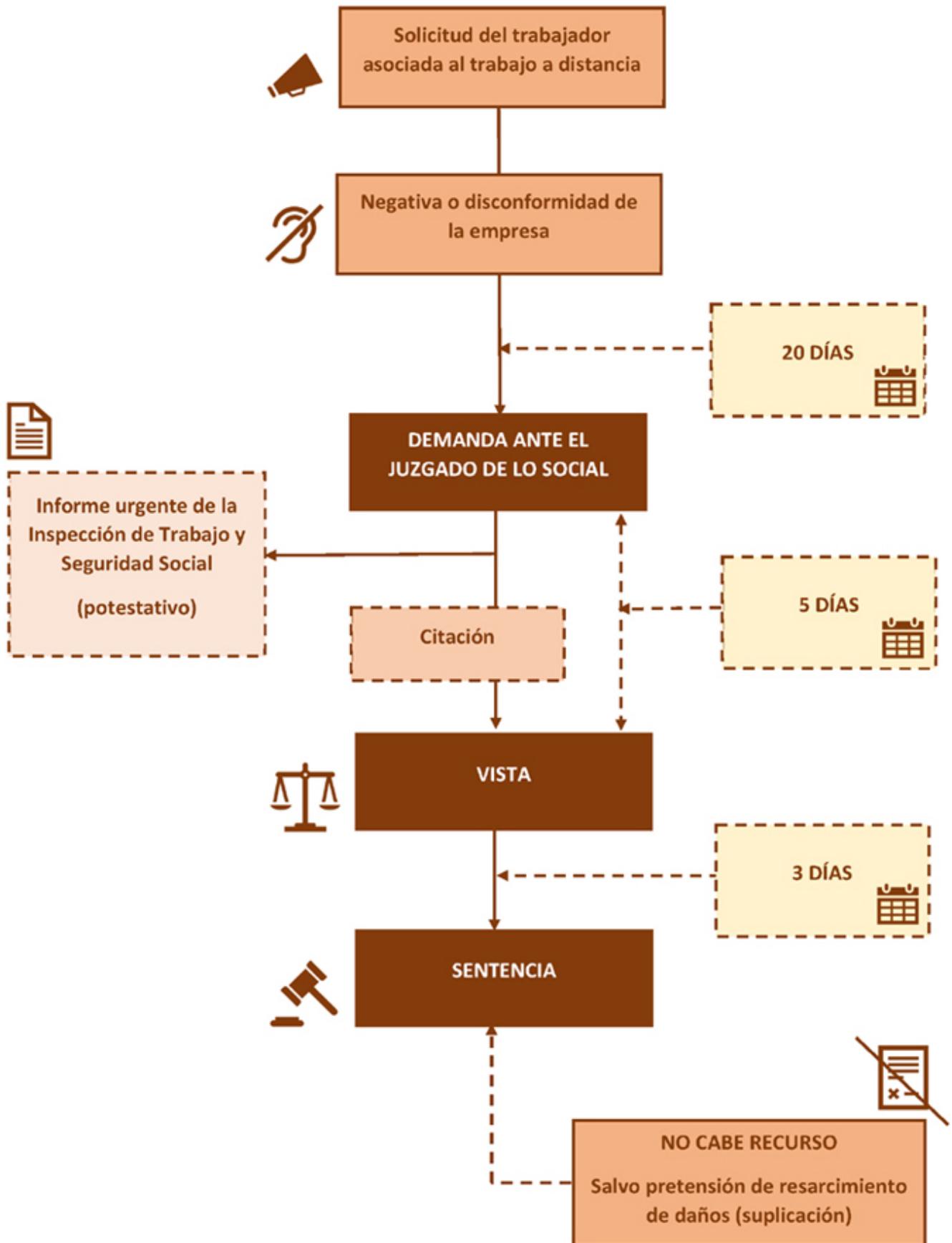
El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.

### **3. Desarrollo del procedimiento: vista y sentencia**

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días.

Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.



#### 4. Reclamación vinculada a ejercicios de derechos de conciliación familiar

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, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139 LRJS.

El citado precepto alude a un procedimiento, también urgente y preferente, similar al que incorpora el nuevo RDL (demanda en veinte días, vista en cinco días desde la admisión de aquella y sentencia en tres días), con algunas especialidades.