

**Circular Informativa F-40/2020**  
**22 de Octubre de 2020**

**RD LEY 28/2020 SOBRE TELETRABAJO:  
RESUMEN JURÍDICO**

Estimados Asociados:

Como continuación a nuestra [Circular F-35/2020 del pasado 26 de septiembre](#), en la que les informábamos de la publicación del [Real Decreto Ley 28/2020 sobre Teletrabajo](#), fruto de los acuerdos previamente alcanzados entre el Gobierno y las organizaciones sociales (empresarios y sindicatos), queremos con esta nueva Circular remitirles un breve resumen de esta norma que regula la prestación del denominado TELETRABAJO, elaborado por nuestra asesora jurídica, que estará a su disposición en caso de que necesiten cualquier aclaración o resolver alguna duda.

Como ya les indicamos en la anterior circular, algunas de las cuestiones más relevantes de la regulación del teletrabajo deben ser establecidos mediante negociación colectiva. Habrá que estar por tanto al resultado de la próxima negociación, tanto a nivel provincial como a nivel nacional. De ello le informaremos en el momento en que se produzca.

Confiando en el interés de esta información, les anexamos a continuación el citado Informe. Sin otro particular, reciban un saludo muy cordial.

## *CUESTIONES SOBRE LA NORMATIVA DEL TRABAJO A DISTANCIA REGULADA POR EL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE.*

---

### **I. ENTRADA EN VIGOR**

- 1.- La nueva normativa entró en vigor el 13 de octubre de 2020, por lo que hoy resulta de completa aplicación.
- 2.- Los trabajos que ya se prestaban a distancia por acuerdo o por Convenio colectivo, seguirán en vigor. Cuando lleguen a su vencimiento, se comenzará a aplicar la nueva normativa. En caso de que no tuvieran fecha pactada de terminación, deberán adecuarse a la nueva normativa a partir del 23 de septiembre de 2021; si hubiera acuerdo entre empresa y trabajadores para alargar su duración, podrán hacerlo como máximo hasta el 23 de septiembre de 2023. Después deberán adecuarse al nuevo RDL 28/2020 en el plazo máximo de 3 meses.
- 3.- Los acuerdos individuales entre trabajadores y empresas que estén en vigor desde antes del RDL 28/2020, han de adecuarse a la nueva normativa antes del 13 de enero de 2021.

### **II. APLICABILIDAD**

- 1.- Este Real Decreto Ley 28/2020 se aplica a todos los contratos que regulen la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario.
- 2.- Se aplicará en los casos en los que el trabajo se preste en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda o parte de su jornada, con carácter regular, que significa que el trabajo a distancia ocupa al menos un 30 % de la jornada en un período de referencia de tres meses (un día y medio a la semana trabajando desde casa, en contratos de una duración superior a tres meses).  
  
No obstante, en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, el empresario deberá garantizar, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación presencial de servicios.
- 3.- No debemos confundir el teletrabajo con el trabajo a distancia. El teletrabajo es una modalidad específica de trabajo a distancia, en el que se hace uso exclusivo o prevalente de medios informáticos/telemáticos y de telecomunicación.
- 4.- **Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.** Si una persona está trabajando en remoto como medida de contención sanitaria por el Covid-19, no se le aplica el RDL 28/2020 sino la normativa laboral ordinaria (D.T. 3º Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre), que se aplicará mientras las medidas sanitarias se mantengan. En este caso las empresas deben proporcionar al trabajador los medios técnicos para que pueda teletrabajar, y asegurar su mantenimiento.

### **III. VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA**

1.- **El trabajo a distancia NO es obligatorio ni para el trabajador ni para el empresario**, sino que **debe ser fruto de un acuerdo entre ellos**.

El empresario no puede alegar causas objetivas para imponerlo, ni despedir una persona trabajadora si ésta se niega a trabajar a distancia.

2.- Un acuerdo de trabajo a distancia se puede revertir, regulando esta posibilidad a través de negociación colectiva o, si se trata de un pacto individual entre empresario y trabajador, hay que establecer claramente las condiciones en el acuerdo.

### **IV. TRAMITACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA**

1.- **El acuerdo de trabajo a distancia debe constar por escrito**. Se podrá suscribir en cualquier momento de la relación laboral, pero siempre antes de que se inicie la prestación de los servicios a distancia.

2.-El empresario tiene que remitir una copia de cada acuerdo a la representación legal de las personas trabajadoras en el plazo de 10 días desde su suscripción. Si no hubiera tal representación, el empresario deberá igualmente guardar una copia básica. Posteriormente, la copia debe ser enviada a la oficina de empleo.

### **V. CONTENIDO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA**

1.- **El acuerdo del trabajo a distancia ha de tener un contenido mínimo:**

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo, incluyendo consumibles y muebles.
- b) Gastos en que vaya a incurrir el trabajador, forma de cuantificación de la compensación a abonar por la empresa, y momento y forma del pago de dicha compensación.
- c) Horario de trabajo y reglas de disponibilidad, en su caso.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- e) Lugar del trabajo a distancia elegido por el trabajador.
- f) Duración del acuerdo y plazos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad del acuerdo.
- g) Medios de control empresarial de la actividad.
- h) Procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el desarrollo normal del trabajo a distancia.

i) Instrucciones específicas sobre materia de protección de datos.

j) Instrucciones sobre seguridad de la información.

2.- El acuerdo, una vez suscrito, se puede modificar, pero es necesario igualmente el mutuo acuerdo entre empresario y persona trabajadora.

#### **VI. MEDIOS DE TRABAJO Y GASTOS**

1.- **Las herramientas de trabajo ha de proporcionarlas la empresa**, la cual debe dotar a la persona trabajadora de los medios, equipos y herramientas de trabajo suficientes, así como mantenerlos en buen estado de funcionamiento. El RDL 28/2020, no obstante, no especifica qué debe entenderse por “suficiente”, por lo que habría que acudir a la negociación colectiva o especificarlo en el acuerdo individual.

2.- La empresa no puede exigir la utilización de dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la instalación de programas o aplicaciones en esos dispositivos privados.

3.- La empresa debe asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad a distancia. Pero el RDL 28/2020 no aclara el mecanismo para determinar, compensar y abonar los gastos, dejándose la regulación de esta cuestión a la negociación colectiva o al acuerdo individual con la persona trabajadora.

#### **VII. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA**

1.- Las personas trabajadoras a distancia tienen los mismos derechos que las presenciales: a no ser discriminado, a la formación, a la promoción profesional, a la intimidad y a la protección de datos, derechos de representación colectiva, derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, etc.

Además, los empleados que realizan la totalidad de su trabajo a distancia tienen un derecho preferente para ocupar puestos total o parcialmente presenciales, debiendo el empresario informar sobre las vacantes que se produzcan.

2.- Tienen también derecho a la desconexión digital. El RDL 28/2020 lo contempla expresamente, puesto que el teletrabajo aumenta la dificultad para desconectarse de las tareas laborales. La empresa debe garantizar la desconexión, lo cual implica una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de descanso. La empresa debe elaborar además una política interna sobre desconexión digital.

#### **VIII. CONTROL DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

1.- Para controlar la prestación de servicios de la persona trabajadora, la empresa puede establecer las medidas de vigilancia que considere adecuadas. Le está permitido controlar el uso de los medios

telemáticos, siempre respetando la intimidad y dignidad de la persona trabajadora. También se le pide a la empresa establecer criterios de utilización de los medios telemáticos que proporciona a los empleados, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad.

2.-Las personas que trabajan a distancia deben registrar su jornada laboral. Deberá registrarse el momento de inicio y finalización de la jornada, aunque se contempla que, por sus características, el trabajo a distancia pueda implicar una mayor flexibilidad horaria. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá respetar los tiempos de disponibilidad obligatoria, y las normas mínimas en materia de tiempo de trabajo y descansos.

3.- La empresa continúa teniendo obligaciones en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Así, aun trabajando el empleado en remoto, la empresa tiene que cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, realizando una evaluación de riesgos adaptada a las características del trabajo. Esta evaluación se deberá hacer solo en la zona de la casa habilitada para la prestación de los servicios, y se deberá contar con el consentimiento de la persona trabajadora en el caso en que fuera necesario efectuar una visita física.

---