



# NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Real Decreto-ley 28/2020, de  
22 de septiembre de trabajo  
a distancia



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

# Nueva regulación del teletrabajo

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre  
de trabajo a distancia  
TOL8080109

Entre los aspectos más destacados están la necesidad de firmar un acuerdo con el empleado que vaya a trabajar a distancia y la obligación del empresario de pagar los gastos en los que pueda incurrir.

El RDL establece tres formas de relación laboral entre empresa y trabajador: trabajo a distancia, que es la actividad laboral regular desde el domicilio o el lugar elegido por el trabajador; teletrabajo, que es el trabajo a distancia realizado exclusivamente o de manera prevalente por medios y sistemas informáticos o telemáticos; y trabajo presencial, el que se presta en el centro de trabajo o en el lugar que elija la empresa.

<b>DÍAS DE TELETRABAJO</b> 30% de la jornada durante un periodo de tres meses	<b>ACUERDO INDIVIDUAL</b> Escrito y con contenido mínimo ampliable en función del convenio colectivo.	<b>COSTE</b> La empresa dotará de herramientas, medios, equipo y materiales fungibles
<b>COVID-19</b> Circunstancias Excepcionales. Se aplica la normativa laboral ordinaria.	<b>FLEXIBILIDAD HORARIA</b> con tiempos de disponibilidad obligatoria	<b>DESCONEXIÓN DIGITAL</b> Horario de la persona trabajadora a distancia claramente identificado en el acuerdo
<b>PLAZO</b> tres meses para que empresa y trabajador acuerden	<b>CONTROL EMPRESARIAL</b> Medidas de vigilancia y control	<b>VOLUNTARIO Y REVERSIBLE</b> tanto para la persona trabajadora como para la empresa

## CLAVES

### DÍAS DE TELETRABAJO

El trabajo a distancia se considerará de carácter regular si alcanza al menos el 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses. Es decir, en una jornada semanal de cinco días y 37,5 horas laborales al menos 1,5 días se debe teletrabajar para sea considerado por la nueva ley.

#### ACUERDO INDIVIDUAL

El cumplimiento de estas tasas obliga a la empresa a firmar un acuerdo individual con cada trabajador en un plazo de tres meses. Empresario y teletrabajador deberán llegar a un acuerdo con un “contenido mínimo obligatorio”. Sin perjuicio de cualquier obligación fijada por negociación colectiva, el acuerdo debe contener :

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, 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.
- 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.

### COSTES DEL TELETRABAJO

La Ley establece que la empresa deberá sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia 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 su actividad laboral, según se fijen en el inventario del acuerdo escrito". Será en el convenio colectivo donde se fijen los mecanismos para determinar, asumir y compensar estos gastos.

### CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Las empresas que hayan tenido que instaurarlo por motivo de la COVID-19, no sea necesario llegar a un acuerdo con el trabajador. Se aplicará "la normativa laboral ordinaria", pero la empresa tendrá que dotar al trabajador de "los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia".

### IGUALDAD DE DERECHOS

Se establece la igualdad de derechos de todos los trabajadores, independientemente de que su trabajo sea presencial o a distancia. "No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo tiempo de trabajo, formación y promoción profesional". En concreto, se establece que las personas que teletrabajen cobrarán "como mínimo" el salario que les corresponde por categoría profesional o actividad, incluido retribuciones por "beneficios" de la empresa. Igualdad también "en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada".

### VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, así como reversible. Ni la empresa puede obligar a teletrabajar a un empleado, ni el trabajador puede demandar el teletrabajo, según estas informaciones, por lo que deberá ser voluntario y de mutuo acuerdo entre las partes. Además, establece la ley, que negarse al teletrabajo no será causa de despido ni de “modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.

### GARANTÍAS DEL TELETRABAJO

No constituirán causas justificativas de la extinción de la relación laboral o de la modificación sustancial de las condiciones laborales, la negativa del trabajador a la actividad, el ejercicio de su reversibilidad al trabajo presencial, su falta de adaptación o la ineptitud sobrevenida, cuando se vinculen exclusivamente con esta fórmula de ejecución del trabajo.

La norma establece que sí habrá flexibilidad horaria, pero que empresario y trabajadores pueden negociar la fijación de unos tiempos de disponibilidad obligatoria. Además, como mantenimiento de la norma aprobada por el gobierno hace año y medio, se deberá mantener el registro de la jornada de manera obligatoria por parte de la empresa.

El horario, que debe constar en el acuerdo, juega en beneficio de la persona trabajadora y puede ser alterado por esta, dentro de los límites fijados en el propio acuerdo entre las partes, por ejemplo, en relación con una franja horaria indisponible. De este modo, la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio de la persona trabajadora, y esta flexibilidad se configura en la ley como un rasgo en principio consustancial a la persona trabajadora a distancia. A efectos de garantizar los derechos relacionados con el tiempo de trabajo de la persona trabajadora a distancia, se establece que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo.

El derecho a la desconexión digital se encuentra actualmente regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, a la que expresamente hace referencia la presente norma. Para garantizar la separación efectiva entre el tiempo laboral y el tiempo personal que asegure a su vez este derecho a la desconexión resulta necesario que el horario de la persona trabajadora a distancia esté específica y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del derecho a la alteración de este que, con los límites y condiciones establecidos en dicho acuerdo, corresponde a la persona trabajadora.

## CONTROL EMPRESARIAL

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de los trabajadores de todas sus obligaciones y deberes laborales, pero con la debida consideración a su dignidad.

## ENTRADA EN VIGOR

La norma entrará en vigor en unos 20 días de su publicación. Se abrirá entonces un período de tres meses para que empresa y trabajador acuerden por escrito y de manera individual las condiciones de teletrabajo.

En las empresas en las que el teletrabajo ya estuviese regulado de manera colectiva con anterioridad caben dos opciones: que la nueva ley entre en vigor cuando el acuerdo caduque o si, por el contrario, no hay fecha de finalización, la normativa empezará a funcionar cuando pase un año, plazo que podría extenderse a tres, si existe acuerdo entre ambas partes.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El RDL se aplica a relaciones de trabajo a las relaciones laborales descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario

Las previsiones contenidas en el presente 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.



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica