

nota informativa

Madrid, 24 de septiembre de 2020

Claves del Real Decreto-ley 28/2020, la ley del teletrabajo

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, el "RDL") tiene como objetivo proporcionar una regulación integrada que dé respuesta a esta modalidad de prestación de servicios.

- Disposiciones generales

El ámbito de aplicación se limita a aquellas personas trabajadoras que presten servicios de forma "regular" en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (trabajo a distancia mediante el uso de las nuevas tecnologías) al menos un **30% de su jornada en un periodo de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente** en función de la duración del contrato de trabajo, si bien este porcentaje es modificable mediante negociación colectiva, que cuenta con numerosas remisiones a lo largo del texto del RDL.

El RDL incluye limitaciones para la contratación con menores y en contratos formativos, pudiendo ser autorizado por convenios y acuerdos colectivos en el segundo caso.

En relación con su ámbito personal, es importante indicar que el RDL no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas ni a los empleados que presten servicios a distancia como consecuencia de la aplicación del artículo 5 del Real Decreto- Ley 8/2020 de medidas contra el COVID-19.

- Características del acuerdo de trabajo a distancia

Una de las principales características del trabajo a distancia es la **voluntariedad**, tanto para el trabajador como para la empresa empleadora. En este sentido, la negativa del trabajador a prestar servicios en esta modalidad podrá ser causa justificativa de la extinción del contrato o modificación de las condiciones.

La modalidad de teletrabajo se podrá establecer en el contrato inicial o posteriormente. En cualquier caso, el acuerdo de teletrabajo tendrá que ser por **escrito** y deberá contener el **contenido mínimo** que estipula la normativa (inventario de los dispositivos puestos a disposición del teletrabajador, horario de trabajo, lugar de trabajo elegido, enumeración de los gastos en los que se pudiera incurrir o instrucciones de la empresa al respecto, entre otros).

El RDL establece **prioridad** del trabajador a distancia para acceder a la modalidad presencial, así como un derecho de reversión a la modalidad que se estaba desarrollando con anterioridad, en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia. En este sentido, el RDL modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para incorporar un procedimiento judicial específico para reclamaciones en materia de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, estableciendo un plazo de veinte días hábiles a partir de que la empresa comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para que el trabajador pueda presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

- Derechos de las personas trabajadoras a distancia

En su tercer capítulo, el RDL enuncia una serie de **derechos de los trabajadores a distancia**, tales como el derecho a la formación, a la protección de sus datos personales, el derecho a la promoción profesional, el derecho al horario flexible del teletrabajador, derecho al registro horario adecuado, a la desconexión digital o derecho a la prevención de riesgos laborales.



Ente los derechos reconocidos en este capítulo, destaca el derecho a la **dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de equipos necesarios** para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo y garantía de atención precisa en caso de dificultades técnicas y la **asunción por parte de la empresa de los gastos generados por la modalidad de teletrabajo**, mediante el abono o la compensación. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

El RDL señala que, en ningún caso, el teletrabajador pueda ver afectados sus derechos y condiciones laborales por prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo, considerándose injustificados el despido y la modificación de condiciones laborales motivados por la negativa de la persona trabajadora 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 que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia

- [Uso de medios tecnológicos durante el teletrabajo](#)

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.

En cualquier caso, **las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales** respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá **participar la representación legal de las personas trabajadoras**.

- [Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia](#)

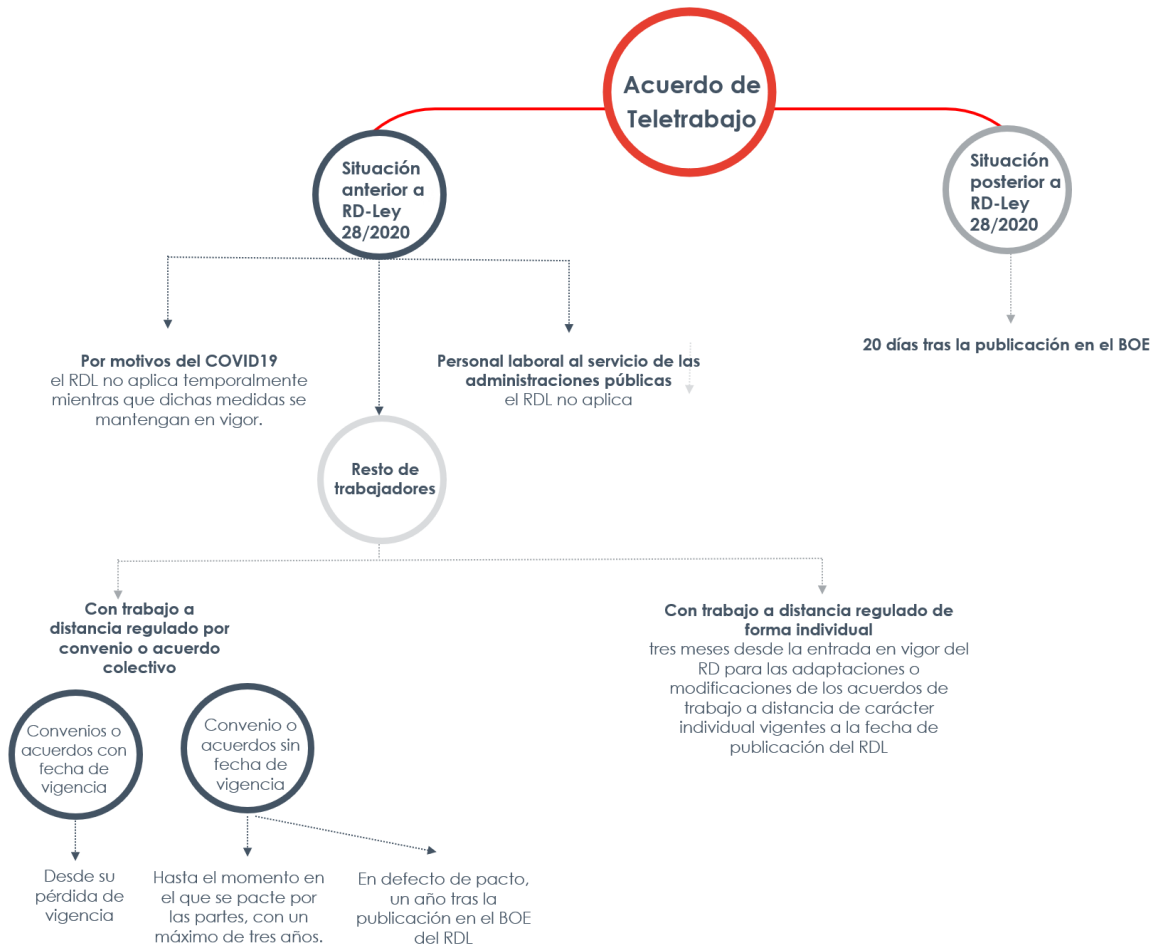
En todo caso, los trabajadores que desarrollen su trabajo a distancia deberán cumplir con las **instrucciones de la empresa**, especialmente en lo referido a la protección de datos y seguridad de la información, así como en cuanto al **uso y conservación de los dispositivos** facilitados.

Se mantiene la facultad empresarial de adoptar las **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, si bien deberá guardar en su adopción y aplicación la **consideración debida a su dignidad** y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad

La aplicación de este real decreto-ley no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los teletrabajadores con anterioridad.

- [Entrada en vigor y aplicabilidad](#)

Finalmente, el RDL cuenta con un específico calendario de aplicabilidad y transitoriedad, que resume el siguiente cronograma:



Área de Laboral
+ 34 91 781 61 60
info@ecija.com