



Regulación del teletrabajo: las diez claves del Real Decreto–Ley 28/2020 de trabajo a distancia

13-10-2020

La nueva regulación del teletrabajo, aprobada en Consejo de Ministros el pasado 22 de septiembre y acordada con patronal y sindicatos, ha entrado en vigor este pasado martes, veinte días después de su publicación en el Boletín Oficial de Estado (BOE). Se trata del *Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia*, con las normas que regirán el teletrabajo en España y cuya implantación se ha acelerado por la pandemia del *Covid-19*.

El pasado martes, 13 de octubre, entró en vigor el [Real Decreto–Ley 28/2020 de trabajo a distancia](#). En este artículo, **Estela Martín**, abogada y periodista, nos descubre las 10 claves principales de la nueva normativa publicada el 23 de septiembre en el BOE. Recordemos que, hasta ahora, el teletrabajo no contaba con una regulación específica.

1. ¿A quién aplica?

El Real Decreto–Ley 28/2020 únicamente aplica a las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiéndose por carácter regular, aquel que se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Nuestra valoración: aunque es prematuro, pensamos que al final van a ser pocas las empresas y trabajadores a los que finalmente se aplique el real decreto. La razón es que, al margen de la situación generada por el Covid-19, en pocas empresas existen empleados que teletrabajen (al menos hasta ahora) más del 30% de la jornada.

Importante: No obstante, se establece en el RD-Ley que mediante negociación colectiva se podrá fijar un porcentaje de jornada inferior al 30%.

2. ¿Cuándo entra en vigor el RD-Ley?

El 13 de octubre, 20 días después de la publicación del texto el pasado 23 de septiembre (salvo algunas disposiciones concretas que

entraron en vigor el mismo día de la publicación).

3. El trabajo a distancia durante la Covid-19, queda excluido

Tal y como establece la disposición transitoria tercera del RD-Ley, el trabajo a distancia durante la Covid-19 ha quedado excluido del RD-Ley.

Esto significa que a este trabajo a distancia implantado excepcionalmente debido a la situación provocada por la Covid-19, y mientras se mantenga esta situación, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

No obstante, se establece expresamente que las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que 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 de esta forma de trabajo a distancia excepcional por la Covid-19, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

4. Trabajo a distancia que ya existiera con anterioridad

La disposición transitoria primera regula las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del RD-Ley (al margen de las contempladas en el punto anterior, excepcionales por la Covid-19)

En este sentido se establece lo siguiente:

Este RD-Ley 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.

En caso de que los convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en BOE (23 de septiembre). Ahora bien, se puede acordar entre las partes un plazo superior (como máximo tres años).

La aplicación del RD-Ley no podrá suponer ni la compensación, absorción o desaparición de cualquier derecho o condición más beneficioso, del que vinieran disfrutando los trabajadores.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el RD-Ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

5. La negociación colectiva será clave

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito:

- 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.
- Otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial, en el trabajo a distancia.

También podrán fijar el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, por un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente RD-Ley, a los efectos de calificar como 'regular' esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.

También podrán fijar un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos, diferente al previsto en el RD-Ley, siempre que no se celebren con menores de edad.

Asimismo, podrán definir las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

6. Control del trabajo a distancia por parte de la empresa

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento, por parte de la persona trabajadora, de sus obligaciones y deberes laborales.

Eso sí, a la hora de ejercer el control, las empresas deberán respetar el derecho a la dignidad y tener en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

7. Derecho a la desconexión digital

En realidad, el RD-Ley se limita prácticamente a ‘calcar’ lo ya establecido en el artículo 88 de la [Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales – LOPDGDD](#) (derecho a la desconexión digital de los trabajadores). De hecho, el propio RD-Ley se remite expresamente a este artículo.

Se establece (entre otros puntos) que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

Asimismo, conlleva el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualquier límite y precaución en materia de jornada que disponga la normativa legal o convencional aplicables.

8. Registro de jornada

Realmente no era necesario establecer que en caso de trabajo a distancia hay que registrar diariamente la jornada de trabajo, ya que la obligación de registro diario de la jornada ya era obligatoria (con o sin teletrabajo).

En todo caso, en el artículo 14 del RD-Ley se establece que el sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

El registro horario deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

9. Prevención de riesgos laborales

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo; en particular, se deberá poner el énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En este sentido, deberán tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

10. Compensación de los gastos

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa.

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.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos.

Noticias Relacionadas

- [Nuevas recomendaciones para proteger frente a la Covid, a los trabajadores de la restauración](#)
- [“La desconfianza hacia el trabajador es el principal freno a la flexibilidad y al teletrabajo”](#)
- [Las zonas de socialización de las empresas, el gran reto en la vuelta al entorno laboral](#)
- [Buenas prácticas ergonómicas en los servicios de restauración y hostelería en general](#)



Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED. Actualmente cursando ThePowerMBA de Gestión y administración de empresas. Trabaja de abogada y directora de Comunicación en [SincroBS](#). @: estela.martin@sincro.com.es.