

## Puntos Clave del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

El 23 de septiembre de 2020 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. A continuación hacemos un resumen de los puntos clave de la norma.

### Trabajo presencial y trabajo a distancia

La Ley diferencia entre lo que se considerará trabajo a distancia y teletrabajo:

- a) **Trabajo a distancia:** aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) **Trabajo presencial:** Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Se entenderá que tiene carácter regular el trabajo a distancia o teletrabajo que se preste, 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. En caso contrario, no aplicaría esta norma.

### Acuerdo por escrito

El acuerdo de teletrabajo debe constar por escrito. Las empresas que tengan a trabajadores que estuviesen teletrabajando actualmente, deberán formalizar el acuerdo de teletrabajo **antes del 23 de diciembre de 2020** (tres meses desde la publicación). En caso contrario, el trabajador deberá prestar servicios de forma presencial (o como estuviese inicialmente pactado). El acuerdo deberá incluir el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos.

### Los gastos que suponga el trabajo a distancia recaen en las empresas

La ley detalla solamente lo relativo a “herramientas, medios, equipo y materiales fungibles” que necesite el trabajador para el teletrabajo. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

## **Voluntario y Reversible**

La nueva norma garantiza el derecho del trabajador a volver a realizar su trabajo de forma presencial. Asimismo, las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

## **Mismos derechos entre trabajo presencial-teletrabajo**

Igualdad de derechos entre trabajo presencial y trabajo a distancia y garantía la misma retribución total por grupo profesional entre trabajadores/as, así como los complementos establecidos.

## **Contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje**

Solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial.

## **Derecho a un horario flexible**

El trabajador podrá alterar el horario de trabajo, respetando la normativa de trabajo y descanso, conforme a los límites que se hayan establecido en el acuerdo de teletrabajo firmado con la empresa.

## **Régimen disciplinario**

No cabe el despido objetivo por falta de adaptación al puesto (trabajo a distancia). Asimismo, la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, así como el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## **Igualdad hombres- mujeres en trabajo presencial y teletrabajo**

Fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la formación necesaria para teletrabajar.

## Prevención de riesgos laborales

Para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, se deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo (factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, etc.).

## Desconexión digital

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión, limitando el uso de medios de comunicación empresarial en horario de descanso y respetando la duración máxima de su jornada.

## Intimidad y protección de datos

La empresa no podrá exigir instalar programas en dispositivos propiedad del trabajador, ni exigir el uso de estos ordenadores particulares para teletrabajar. En negociación colectiva se podrán desarrollar estos aspectos y establecerá los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de la intimidad del trabajador/a.

## Medios de control empresarial de la actividad

La empresa podrá 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

## Derechos colectivos

Deberá garantizarse el acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores y actividades organizadas por estos. Así como los derechos de naturaleza colectiva. La empresa deberá facilitar los medios necesarios, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

## Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, 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.

## Régimen sancionador

Se establece como infracción grave el no formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia, sancionado con multa de de 626 a 6.250 euros.

## Entrada en vigor

La norma entre en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»



**Eduardo Peñacoba**  
Partner

T +34 91 426 2646  
93 424 9865  
E Eduardo.Penacoba@simmons-simmons.com



**Jesús Gimeno**  
Of Counsel

T +34 91 426 2661  
E Jesus.Gimeno@simmons-simmons.com



**Carmen Torres**  
Managing Associate

T +34 91 426 2589  
E Carmen.Torres@simmons-simmons.com



**Álvaro Zaldívar**  
Supervising Associate

T +34 91 426 2661  
E Alvaro.Zaldivar@simmons-simmons.com



**Cecilia Castro**  
Associate

T +34 91 426 2647  
E Cecilia.Castro@simmons-simmons.com



**Itziar Borda**  
Associate

T +34 91 426 2716  
E Itziar.Borda@simmons-simmons.com

**Patricia Ferreres**  
Work Experience

T +34 91 426 2892  
E Patricia.Ferreresanchez@simmons-simmons.com

**Paulo Portela**  
Work Experience

T +34 91 426 2403  
E Paulo.Portela@simmons-simmons.com

For additional information on our firm, please visit our website at [simmons-simmons.com](https://simmons-simmons.com).

© Simmons & Simmons LLP and its licensors. All rights asserted and reserved. This document is for general guidance only. It does not contain definitive advice.

Simmons & Simmons LLP is a limited liability partnership registered in England & Wales with number OC352713 and with its registered office at CityPoint, One Ropemaker Street, London EC2Y 9SS, United Kingdom. It is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority and its SRA ID number is 533587. The word "partner" refers to a member of Simmons & Simmons LLP or one of its affiliates, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications. A list of members and other partners together with their professional qualifications is available for inspection at the above address.