

REAL DECRETO LEY 28/2020, de 22 de septiembre, de TRABAJO A DISTANCIA

Con la entrada en vigor de este Real Decreto, se modifican las siguientes normas:

- Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 13, 23 y 37.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, artículo 7, sancionando no formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia.
- Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, sección 4ª del capítulo V del Título II del libro segundo y un nuevo artículo 138 bis.

El trabajo a distancia es aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, que realiza su actividad laboral en su domicilio o en el lugar elegido por la persona trabajadora durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, entendiéndose que es regular cuando en un periodo de referencia de tres meses, se preste un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Peculiaridades del trabajo a distancia

1. Es voluntario para las partes y requiere la firma de un acuerdo al inicio del contrato o en un momento posterior, no puede ser impuesto como modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
2. Es reversible para las partes, en los términos de la negociación colectiva o en su defecto en el acuerdo firmado entre las partes.
3. Requiere pues de un acuerdo que debe realizarse por escrito siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia, con entrega de copia a la representación sindical y con registro en la oficina de empleo, así como cualquier modificación que se produzca.
4. La norma recoge el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia.
5. Las personas trabajadoras tiene los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, retribución, prevención de riesgos laborales, estabilidad en el empleo, entre otros
6. Particularmente se recogen los **derechos** siguientes:
 - a) Dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas
 - b) Abono y compensación de gastos que ocasione el trabajo a distancia
 - c) Al horario flexible en los términos del acuerdo
 - d) Al registro horario adecuado
 - e) A la desconexión digital
 - f) A la intimidad y a la protección de datos
7. Como **obligaciones** de la persona trabajadora se detallan:
 - a) Cumplir las instrucciones en cuanto a la protección de datos
 - b) Cumplir con la conservación de los equipos o útiles informáticos puestos a disposición
 - c) Que está supeditado a la vigilancia y control empresarial de sus obligaciones laborales, incluida la utilización si fuera necesaria de medios telemáticos, respetando la dignidad del trabajador.

Las empresas que ya estaban aplicando un acuerdo de teletrabajo la nueva norma no es aplicable hasta que los acuerdos pierdan su vigencia, aun así sería recomendable su adaptación

Burgos, 24 de septiembre 2020.

