

NUEVO RD-LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente RDL serán las de los 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, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia 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.

1º Voluntariedad

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, 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.

2º Acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación en los convenios o acuerdos colectivos:

- 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,

NUEVO RD-LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

- 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 y **lugar de trabajo** a distancia elegido por la persona trabajadora para el trabajo a distancia.
- f) **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
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal, en materia de protección de datos, y sobre seguridad de la información, específicamente aplicables.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

3º Derechos de las personas trabajadoras a distancia

- 1.- **Derecho a la formación:** para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa.
- 2.- **Derecho a la promoción profesional;** tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.
- 3.- **Derecho a la dotación suficiente;** a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad
- 4.- **Derecho al abono y compensación de gastos;** el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y
- 5.- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo;** de conformidad con el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.
- 6.- **Derecho al registro horario adecuado:** El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral.
- 7.- **Derecho a la prevención de riesgos laborales**
- 8.- **Derecho a la intimidad y protección de datos y a la desconexión digital:** Las personas que trabajan a distancia 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.

NUEVO RD-LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

9.- Derecho al ejercicio de sus derechos de forma colectiva.

4º Facultad de organización, dirección y control empresarial

1-Protección de datos y seguridad de la información: Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos.

2-Condición de uso y conservación de equipos: Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.

3- Facultades de control empresarial: 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

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer 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.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación **del artículo 5 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo**, derivado de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación (BOE 23/9/2020).