



Claves de la regulación del trabajo a distancia

Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre

El trabajo a distancia es una forma de organizar el trabajo en el que el mismo se presta en el domicilio del trabajador, que **debe ser como mínimo del 30%** (un día y medio a la semana) en un período de referencia de **tres meses** o el equivalente teniendo en cuenta la duración del contrato.

En los contratos con menores, en prácticas, para la formación y el aprendizaje, el acuerdo de trabajo deberá de garantizar como mínimo un 50% de prestación de servicios presencial.

La prestación de **trabajo a distancia es voluntaria** y requerirá un **acuerdo por escrito** que podrá realizarse con el contrato inicial o en un momento posterior.

La empresa deberá entregar una copia de todos los acuerdos a la representación legal de los trabajadores.

Los **acuerdos incluirán como contenido mínimo**: el inventario de medios, equipos y herramientas, gastos generados del trabajador, y compensación a cargo de la empresa, el horario de trabajo y reglas de disponibilidad, el porcentaje de distribución de la jornada presencial y a distancia, el centro de trabajo de la empresa donde se adscribe y realizara los trabajos presenciales, lugar de trabajo elegido por el trabajador, duración del preaviso de reversibilidad, medios de control de la actividad, duración del acuerdo, protección de datos, etc....

No es causa de despido la negativa del trabajador de realizar su trabajo a distancia ni el ejercicio del **derecho de reversibilidad** (volver a la modalidad presencial).

La **empresa proporcionará** a los empleados los **medios necesarios** para el desarrollo de la actividad a distancia. La empresa correrá con los gastos generados por el desarrollo del trabajo a distancia (equipos, herramientas, etc...).

Derecho del trabajador de flexibilizar el horario y del registro de horario, prevención de riesgos laborales, derechos de la intimidad y protección de datos, desconexión digital fuera del horario de trabajo.

La empresa podrá adoptar las **medidas de control del trabajador** oportunas, incluyendo el uso de medios telemáticos, siempre que no atenten contra su dignidad.

Se exigirá el cumplimiento por los trabajadores de las instrucciones de la empresa sobre la protección de datos y seguridad de la información, y las instrucciones de uso y conservación sobre los equipos informáticos.

Satorre & García, S.L

Ontinyent, a 28 de septiembre de 2020