



REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

En el BOE de ayer, 23 de Septiembre se ha publicado el [Real Decreto-Ley 28/2020](#), de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el **teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías**, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

En la actualidad, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que **no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo**. Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.

Del texto final acordado por los interlocutores sociales y el gobierno destacar alguno de los contenidos más relevantes:

Del capítulo I señalar, que el **ámbito de aplicación** contempla el trabajo a distancia que se preste, en un periodo 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. Por lo que se refiere a las limitaciones y supuestos excluidos, destacar que da cabida al trabajo de menores y en contratos formativos, siempre que al menos un 50% de la jornada sea presencial.

Por lo que se refiere al **capítulo II** destacar que el **acuerdo de trabajo a distancia tiene carácter voluntario para el trabajador y para el empresario**, y un contenido mínimo sujeto a obligaciones formales tales como la forma



escrita, copia básica y registro en los servicios públicos de empleo.

Además, el **ejercicio de la reversibilidad está sometido a la voluntariedad y al acuerdo**. Respecto a las modificaciones del acuerdo individual de trabajo a distancia, tienen también carácter acordado. Por lo que se refiere a las prioridades de acceso al trabajo presencial está limitado a los casos de trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral a jornada completa. Asimismo, destacar la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento, criterios y preferencias.

El capítulo tercero, regula los **derechos vinculados a la carrera profesional**, los derechos relativos a la **dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos**, según lo acordado en el acuerdo individual y, en su caso, en la negociación colectiva; los derechos sobre el **tiempo de trabajo** en los que respecto al horario flexible, se estará a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva; y los derechos a la **prevención de riesgos laborales**, resolviendo la ausencia de permiso del trabajador para la visita del domicilio en base a la determinación de los riesgos a través de la información recabada del trabajador, según las instrucciones del servicio de prevención.

El **capítulo IV contempla la protección de datos y seguridad de la información** y el cumplimiento por el trabajador de sus **obligaciones y deberes laborales**, las condiciones e instrucciones de **uso y conservación de equipos** y las **facultades de organización, dirección y control empresarial**.

De las **disposiciones adicionales** hay que destacar la **disposición adicional primera** que se refiere a la **negociación colectiva**, señalando el papel complementario que juega en la regulación del trabajo a distancia.

De las **disposiciones transitorias** destacar la **tercera** por la que se excluye de la aplicación de esta regulación el teletrabajo del COVID-19. La empresa debe aportar los medios, equipos, herramientas y consumibles pero deja en manos de la negociación colectiva la compensación, en su caso, de los gastos.

Por último, la **disposición final quinta** prevé la entrada en vigor **a los veinte días de la publicación en el Boletín Oficial del Estado**.