

**RDL 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE DE TRABAJO A DISTANCIA.**

El trabajo a distancia se desarrolla fuera del centro de trabajo, ya sea en el domicilio del trabajador, o en el lugar que este designe para tal efecto.

Para considerarse trabajo a distancia y estar amparado por el RDL 28/2020, este debe tener carácter regular, con un mínimo de un 30% de la jornada prestando servicios fuera del centro de trabajo, teniendo como referencia un período de tres meses.

Además, no resulta de aplicación la regulación de esta normativa al trabajo a distancia que se haya implantado excepcionalmente, en aplicación del carácter prioritario de esta modalidad de trabajo establecida en la normativa derivada de la pandemia del COVID-19.

El RDL entra en vigor el día 13 de octubre de 2020, respetando un período de tres meses, como máximo, para formalizar los contratos de trabajo a distancia, es decir, hasta el 13 de enero de 2021.

Para los acuerdos ya vigentes, se respetarán sus condiciones hasta la fecha de su vencimiento, o para un máximo de tres años cuando el acuerdo tenga una fecha de vencimiento superior. En caso de no tenerla, se considerará que es de un año, hasta el 23 de septiembre del 2021.

El acuerdo es de carácter voluntario por ambas partes y reversible, ha de celebrarse de forma escrita y entregar una copia a los RLT, excluyendo los datos de carácter personal.

El acuerdo debe contener los siguientes aspectos:

- Inventario de medios, equipos y herramientas.
- Enumeración de los gastos y forma de compensación abonada por la empresa.
- Horario de trabajo.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- Centro de trabajo al que está adscrita la persona trabajadora.
- Lugar de trabajo a distancia.
- Plazo de preaviso para la reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento para obtener asistencia técnica.
- Instrucciones en materia de protección de datos.
- Instrucciones en materia de seguridad de la información.
- Duración del acuerdo del trabajo a distancia.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser compensado por la empresa, no pudiendo suponer, para la persona trabajadora gastos excepcionales relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Si el convenio no lo establece, será en los acuerdos donde se formalizará la compensación y el abono de estos gastos.

El RDL también hace mención de los derechos inherentes a toda persona trabajadora independientemente que opte por la modalidad del trabajo a distancia:

- Derecho a la formación.
- Derecho a la promoción profesional.

- Derecho a la dotación de medios y a su mantenimiento.
- Derecho al abono y compensación de gastos.
- Derecho al horario flexible.
- Derecho al registro horario adecuado.
- Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Derecho a la desconexión digital.
- Derechos colectivos.

bcn

Av. Diagonal  
nº 472, 5è 2a  
08006 Barcelona  
T +34 93 208 09 40

mad

Alfonso XII  
nº 62, 2º  
28014 Madrid  
T +34 91 904 19 20