**LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO**

**Se encuentra en el Real Decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre (ley del trabajo a distancia).**

1. A quien se aplica:

* Trabajadores por cuenta ajena que desarrollen el trabajo a distancia con carácter regular.
* Entendiéndose por carácter regular un mínimo del 30% de la jornada (en un periodo de referencia de 3 meses) o el porcentaje proporcional en función de la duración del contrato.
* En el caso de los menores y en los contratos en prácticas y para la formación este carácter regular se entenderá por un mínimo del 50% de su jornada presencial, sin perjuicio de su formación teórica en el caso de los contratos en prácticas y para la formación.

1. Como debe ser el pacto:

* Será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora (sin perjuicio del derecho del trabajo a distancia que reconozca la ley o la negociación colectiva).
* Debe realizarse por escrito y podrá estar recogido en el contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior y su contenido se encuentra recogido en el artículo 7 de la propia norma.
* Este pacto es reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

1. La igualdad de derechos:

* Las personas que desarrollen el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores en todas sus condiciones de trabajo, retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, etc. Así como también tendrán igualdad de derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad.

1. Control empresarial y obligaciones laborales:

* La empresa podrá adoptar las medidas que estime mas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento, por parte del trabajador, de sus deberes y obligaciones laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad del trabajador.
* Entre estas obligaciones laborales por parte del trabajador se encuentran:
* La protección de datos y seguridad de la información.
* Las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

1. Costes y gastos:

* El trabajo a distancia no podrá suponer gastos para el trabajador relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad debiendo ser sufragados o compensados dichos gastos por parte de la empresa.
* El mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos estarán establecidos en los acuerdos o convenios colectivos.

1. Jornada y horario:

* Debe existir un sistema de registro horario que refleje fielmente el tiempo que el trabajador dedica a la actividad laboral y deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.
* La persona que presta el trabajo a distancia podrá, respetando los términos establecidos en el acuerdo de trabajo y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria, flexibilizar el horario de prestación de servicios.
* También los convenios o acuerdos colectivos podrán fijar unas horas de jornada presencial para los trabajadores que realicen el trabajo a distancia.
* Los trabajadores a distancia también tienen derecho a la adaptación de la jornada en materia de conciliación y corresponsabilidad establecido en el estatuto de los trabajadores.

1. Derecho a desconexión digital:

* Los trabajadores a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo debiendo garantizar la empresa dicha desconexión limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto de la duración máxima de la jornada.
* Los acuerdos o convenios colectivos podrán establecer los medios y medidas adecuadas con el fin de garantizar dicho derecho de desconexión digital.

1. PRL:

* Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley 31/1995).
* Dicha evaluación de riesgos y planificación preventiva deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo; poniendo espacial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos (esta evaluación debe alcanzar únicamente a la zona habilitada para la prestación de servicios).
* La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que esta expuestos el trabajador; si la obtención de dicha información exigiera la visita de las competencias en materia de prevención al lugar en el que se desarrolla dicha actividad deberá emitirse un informe escrito que justifique dicho extremo, el permiso del trabajador (si se trata de su domicilio o el de una tercera persona). De no concederse dicho permiso la actividad preventiva deberá efectuarse en base a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.