

---

# URÍA MENÉNDEZ

Trabajo a distancia

23 de septiembre de 2020

---

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, “RDL 28/2020”) se dirige, como expresa su Exposición de Motivos, “a proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras”. Esta norma es, además, fruto de la concertación social que ha conseguido culminado en el Acuerdo de Trabajo a Distancia. Como pone de manifiesto la DF 14 los aspectos vinculados con esta materia entrarán en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## 1. Trabajo a distancia prestado regularmente

---

El nuevo régimen normativo será de aplicación a toda forma de trabajo por cuenta ajena (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, “ET”) que se desarrolle a distancia con carácter regular. Se entenderá que tiene carácter regular cuando el trabajo se preste a distancia, 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 (art. 1). Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular un porcentaje o periodo de referencia inferiores (DA 1ª).

Se entiende por «trabajo a distancia», la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Diferenciándose del «teletrabajo» al considerarse éste aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (art. 2).

## 2. El acuerdo del trabajo a distancia

---

### 2.1. VOLUNTARIEDAD

El trabajo a distancia será voluntario para ambas partes y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que esta modalidad pueda ser impuesta por el empresario en ningún caso, ni siquiera mediante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 ET\_(art. 5.1).

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Tampoco lo serán las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia (art. 5.2).

### 2.2. FORMA ESCRITA Y CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO

#### A) Forma escrita

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito que, en todo caso, deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia (art. 6.1). Se tipifica como infracción administrativa grave “no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos” (art. 7.1 LISOS).

#### B) Contenido mínimo obligatorio

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

- 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.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- 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.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) 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 que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia o de la prestación de servicios a distancia.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, 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, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular (DA 1ª).

### **2.3. LIMITACIONES EN EL CASO DE MENORES Y DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

En estos casos solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a los contratos de formación y aprendizaje (art. 3). Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente, siempre que no se celebren con menores de edad (DA 1ª).

### **2.4. MODIFICACIONES, PREFERENCIAS Y REVERSIBILIDAD DE SITUACIONES**

#### **A) Modificación del acuerdo de trabajo a distancia**

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá: (i) ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; (ii) formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación; (iii) ser puesta en conocimiento de la representación legal.

#### **B) Prioridades y preferencias**

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada: (i) tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial; (ii) la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer preferencias vinculadas a determinadas circunstancias para pasar a trabajo a distancia o viceversa, como, entre otras, las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con discapacidad o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente norma.

### **C) Reversibilidad de situaciones**

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El ejercicio de esta reversibilidad (art. 5.2 y 3 y DA 1ª): (i) podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia; (ii) no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; (iii) los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa.

### **2.5. OBLIGACIÓN DE ENTREGAR UNA COPIA DEL ACUERDO Y SUS ACTUALIZACIONES A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y A LA OFICINA DE EMPLEO**

La empresa deberá entregar (art. 6.2):

- 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, que excluirá aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 ET. 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.
- Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia y remitirse a la oficina de empleo.

## 2.6. PROCEDIMIENTO PARA LAS RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA (ART. 138 BIS LJS)

- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.
- El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

## 2.7. RÉGIMEN TRANSITORIO

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el RDL 28/2020 resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos (DT 1º, 3).
- En el caso de que la prestación de trabajo a distancia derive de convenios o acuerdos colectivos vigentes, estos seguirán siendo aplicables hasta que expire o, en caso de no tener prevista vigencia, hasta un año después de la publicación de la norma (23 de septiembre de 2020), ampliable hasta tres años si así lo acuerdan las partes.
- Más adelante nos referimos al régimen aplicable a las situaciones de trabajo a distancia actualmente vigentes, pero relacionadas con la situación excepcional provocada por la COVID-19.

### 3. Principio de igualdad de trato entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales

---

La igualdad de trato de los trabajadores a distancia respecto de las personas trabajadoras que prestan servicios en modalidad presencial se impone en materia de condiciones de trabajo (retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional) y de derechos de conciliación y corresponsabilidad. Además, se exige a las empresas que tengan en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en la configuración de las medidas y planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral (art. 4).



## 4. Especialidades del régimen de condiciones de trabajo

---

### A) DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL

- **Derecho a la formación** (art. 9). Se mantendrá este derecho: (i) en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia; (ii) y para garantizar la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.
- **Derecho a la promoción profesional** (art. 10). Se posee en los mismos términos que las personas trabajadoras que prestan servicios de forma presencial, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.
- **Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad** (art. 11). Dicho derecho se disfrutará de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- **Derecho al abono y compensación de gastos** (art. 12). El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

## B) DERECHOS EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo** (art. 13). De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, y 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.
- **Derecho al registro horario adecuado** (art. 14). El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 ET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

## C) DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Se aplica, con carácter general, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo** (art. 15).
- **Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva** (art. 16). Deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

## 5. Control empresarial, protección de datos y seguridad de la información

---

- **Derecho a la intimidad y protección de datos (art. 17):** el uso de medios telemáticos deberá respetar los derechos del trabajador en los términos del art. 87 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, “LOPD”). La empresa no podrá exigir instalar programas en dispositivos propiedad del trabajador, ni exigir el uso de estos ordenadores para teletrabajar. Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar determinados aspectos.
- **Derecho a la desconexión digital (art. 18):** los trabajadores tendrán derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo en los términos similares a los previstos en el art. 88 LOPD. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión, limitando el uso de medios de comunicación empresarial en horario de descanso y respetando la duración máxima de su jornada. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna en esta materia. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer medidas para garantizar este derecho así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (DA 1ª).
- **Facultades de organización y dirección en el trabajo a distancia.** Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir (art. 20 y 21):
  - Las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
  - Las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijada por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
  - Las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

- **Facultades de control empresarial** (art. 22). 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, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

## 6. Tutela de los derechos colectivos

---

- La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia (art. 19).
- Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras.
- Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio a del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

## 7. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la covid-19

---

- Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria (DT 3ª). Es decir, el RDL 28/2020 no les resultará de aplicación y, por ello y entre otros aspectos, no será necesario suscribir un acuerdo de trabajo a distancia.
- En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.
- En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

## 8. Otras disposiciones laborales no vinculadas con el trabajo a distancia

---

- Se introducen modificaciones en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8 ET para adaptar su contenido a lo establecido en el RDL 28/2020 (DF 3ª).
- Se prevé la prórroga del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en el que se regula el Plan MECUIDA, que permanecerá vigente hasta el 31 de enero de 2021, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (DA 3ª)
- Se confiere la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del COVID-19 durante el estado de alarma (DA 4ª)
- Se modifica el artículo 5 del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, referido a la consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 (F 10).

## I. Remisiones a la negociación colectiva

<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO DE LA REMISIÓN</b>	<b>PRECEPTO DE REFERENCIA RDL 28/2020</b>
<b>Periodos de referencia inferiores a los fijados en el RDL 28/2020 a efectos de calificar de “regular” el trabajo a distancia.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	DA 1ª.2
<b>Porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente, siempre que no se celebren con menores de edad.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	DA 1ª.2
<b>Precisión del contenido mínimo obligatorio.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 7
<b>Contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.</b>	Convenios o acuerdos colectivos en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito	DA 1ª.1
<b>Ejercicio de la reversibilidad del trabajo a distancia.</b>	Negociación colectiva	Art. 5.3 y DA 1ª.2
<b>Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.</b>	Convenios o acuerdos colectivos en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito	DA 1ª.1
<b>Enumeración de los gastos.</b>	Se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación	Art. 7 b)
<b>Mecanismos para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 12.2
<b>Jornada mínima presencial en el trabajo.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	DA 1ª.2
<b>Duración máxima del trabajo a distancia.</b>	Convenios o acuerdos colectivos en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito	DA 1ª.1
<b>Derecho al horario flexible.</b>	Negociación colectiva	Art. 13



<b>Derecho al registro horario adecuado.</b>	Negociación colectiva	Art. 14
<b>Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.</b>	Convenios o acuerdos colectivos en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito	DA 1ª.1
<b>Preferencias para pasar al trabajo a distancia vinculadas a determinadas circunstancias.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 8.3
<b>Mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 8.3
<b>Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 11.1
<b>Utilización por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa.</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 17
<b>Medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo y posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión</b>	Convenios o acuerdos colectivos	Art. 18 y DA 1ª.2
<b>Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular.</b>	Negociación colectiva	Art. 19
<b>Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.</b>	Negociación colectiva	Art. 21
<b>Forma de compensación de los gastos derivados del teletrabajo COVID.</b>	Negociación colectiva	DT 3ª

## II. Intervención de los representantes de los trabajadores

MATERIA	COMPETENCIA	PRECEPTO DE REFERENCIA RDL 28/2020
Instrucciones dictadas por la empresa específicamente aplicables en el trabajo a distancia y en materia de protección de datos.	Participación de la representación legal de las personas trabajadoras	Art. 7 j) y 20.1
Instrucciones dictadas por la empresa sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.	Previa información a la representación legal de las personas trabajadoras	Art. 7 k) y art. 20.2
La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad.	Conocimiento de la representación legal	Art. 8.2
Puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.	Información a la representación legal de las personas trabajadoras	Art. 8.2
Copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.	Entrega a la representación legal de las personas trabajadoras	Art. 6.2
Informe escrito derivado de la visita al domicilio del trabajador para la evaluación de riesgos.	Entrega de informe a las delegadas y delegados de prevención	Art. 16
Criterios de utilización de dispositivos digitales.	Participación en su elaboración	Art. 17
Política interna en materia de desconexión.	Audiencia previa de la representación legal de las personas trabajadoras	Art. 18

## Abogados de contacto

---



**Mario Barros García**

**Socio.** Madrid  
+34915864554  
mario.barros@uria.com

---



**Raúl Boo Vicente**

**Counsel.** Valencia  
+34 963531779  
raul.boo@uria.com

---



**Jorge Gorostegui Arriero**

**Counsel.** Bilbao  
+34944794988  
jorge.gorostegui@uria.commercader

---



**Jesús Mercader Uguina**

**Counsel.** Madrid  
+34915860759  
jesus.mercader@uria.com

---



**Juan Reyes Herrero**

**Socio.** Barcelona  
+34934165553  
juan.reyes@uria.com

---

**BARCELONA  
BILBAO  
LISBOA  
MADRID  
PORTO  
VALENCIA  
BRUXELLES  
LONDON  
NEW YORK  
BOGOTÁ  
LIMA  
SANTIAGO DE CHILE**

**[www.uria.com](http://www.uria.com)**

La información contenida en esta publicación es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico