

TEMA 37.-Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (I): Ámbito y Fuentes. Derechos y deberes laborales básicos. Elementos y eficacia del Contrato de Trabajo. Modalidades del contrato de trabajo.

EPÍGRAFE I.- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: ÁMBITO Y FUENTES.

El derecho laboral (también conocido como derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto *“la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación”* estableciéndose legalmente como FUENTES normativas de estas relaciones las enumeradas por el **artículo 3 del RDL 2/2015**:

- Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
- Los convenios colectivos.
- La voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- Los usos y costumbres locales y profesionales que solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

Matizando en su apartado 5 que los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de **derecho necesario**. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como **indisponibles** por convenio colectivo.

Por su parte, el **Artículo 1 del TRET aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015** establece como ÁMBITO de aplicación del mismo a los TRABAJADORES, considerando como tal a *“quienes voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*. Considerando EMPRESARIOS *“todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas trabajadoras, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*.

No obstante lo anterior, se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.

- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Mientras el **Artículo 2 del RDL 2/2015** define las denominadas **“Relaciones laborales de carácter especial”** incluyendo como tales:

1. La del personal de alta dirección.
2. La del servicio del hogar familiar.
3. La de los penados en las instituciones penitenciarias.
4. La de los deportistas profesionales.
5. La de los artistas en espectáculos públicos.
6. La de quienes intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
7. La de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo.
8. La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento penal.
9. La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
10. La de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos.
11. Cualquier otro declarado por una ley como relación de carácter especial.

EPIGRAFE II.- DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

El **Artículo 5 del TRET 2/2015** regula como **DEBERES laborales básicos**, los de:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

El Artículo 4 del TRET 2/2015 establece como DERECHOS laborales básicos, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

Añadiendo que una vez dentro de la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- d) Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- e) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- g) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

EPÍGRAFE III.- EL CONTRATO DE TRABAJO; ELEMENTOS Y EFICACIA.

En este marco normativo el contrato de trabajo se instituye como una figura jurídica esencial para la relación laboral cuyos **ELEMENTOS CONSTITUTIVOS** son:

CAPACIDAD:

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- Quienes tengan plena capacidad de obrar.
- Los menores de 18 y mayores de 16 años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres. Los trabajadores menores de 18 años no podrán:
 - Realizar trabajos nocturnos.
 - Realizar horas extraordinarias.
- Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica.

FORMA:

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, pero deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso:

1. Los de prácticas y para la formación y el aprendizaje,
2. Los contratos a tiempo parcial,
3. Fijos-discontinuos y de relevo,
4. Los contratos para la realización de una obra o servicio determinado,
5. Los de los trabajadores que trabajen a distancia,
6. Los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
7. Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. Además:

→El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

→El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.

→Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

DURACIÓN:

Podrá concertarse por escrito un <<Periodo de Prueba>>, cuando el trabajador no haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de:

- ✓ 6 meses para los técnicos titulados,
- ✓ 3 meses para trabajadores que no sean Téc.Tit. en empresas de menos de 25 trabajadores.
- ✓ 2 meses para los demás trabajadores.
- ✓ 1 mes en el supuesto de contratos temporales de duración determinada inferior a 6 meses.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

En cuanto a su duración el contrato de trabajo podrá concertarse:

Por <<Tiempo Indefinido>>:

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados por plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades de duración determinada, adquirirán la condición de trabajador fijo.

En estos casos, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

Por <<**Tiempo Indefinido Fijo-Discontinuo**>> se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, a los que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Por <<**Duración Determinada**>>:

- Cuando se contrate al trabajador para *“obra o servicio determinados”*, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad y cuya ejecución sea de duración incierta, estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio. (*Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa*).
- Cuando las *“circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos”* así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, estos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, desde que se produzcan dichas causas.
- Cuando se trate de *“sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo”*, siempre que en el contrato se especifique quien es sustituido y la causa de sustitución.

EFICACIA:

- Si resultase nula una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados.
- Si el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.
- Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social hará el debido pronunciamiento sobre su subsistencia o supresión.
- En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor

EPÍGRAFE IV.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL.

Las diversas modalidades de contratos laborales pueden clasificarse en:

1. **CONTRATO EN COMÚN Y DE GRUPO**
2. **CONTRATO FORMATIVO**
3. **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**
4. **CONTRATO DE RELEVO**
5. **TRABAJO A DISTANCIA**

1. CONTRATO EN COMÚN Y DE GRUPO

→ Si el empresario diera un Trabajo en Común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

→ Si el empresario hubiese celebrado un Contrato con un Grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

2. CONTRATO FORMATIVO

El Contrato Formativo tendrá por objeto:

- La formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena (**Artículo 11.2TRET**) mediante el denominado **Contrato de Formación en Alternancia**, que tendrá por objeto *“compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo”*.
- El desempeño de una actividad laboral mediante el denominado **Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional (Artículo 11.3TRET)** que tendrá por objeto *“adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios”*.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA:

Forma del contrato: El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial indicándose expresamente el plazo de duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar, así como anexando obligatoriamente el texto del plan formativo individual.

Requisitos para la empresa:

- ✓ No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.
- ✓ La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común.
- ✓ La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa

Requisitos para el trabajador:

- ✓ Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo.
- ✓ En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años.
- ✓ Ahora bien, los límites de edad y la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

El periodo de prueba: No cabe periodo de prueba.

La duración del contrato: La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

Jornada de trabajo: El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

Retribución: La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATO FORMATIVO DE PRÁCTICA PROFESIONAL:

Forma del contrato: El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial indicándose expresamente el plazo de duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar, así como anexando obligatoriamente el texto del plan formativo individual.

Requisitos para la empresa:

- ✓ No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- ✓ La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Requisitos para el trabajador:

- ✓ Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- ✓ Deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El periodo de prueba: Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

La duración del contrato: La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Jornada de trabajo: Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

Es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año que deberá ser inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

→**Forma del contrato:** El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial, indicándose el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, según corresponda, su distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria. También debe hacerse constar igualmente la determinación de las horas y los días en los que el trabajador va a prestar sus servicios. Si no se detallan estas circunstancias, el contrato se entenderá celebrado, a jornada completa.

→**Duración del contrato:** El contrato a tiempo parcial puede realizarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita.

→**La jornada:** Será la que en cada caso se pacte en el contrato de trabajo con el límite de la duración de la jornada ordinaria a tiempo completo que habitualmente tengan los trabajadores en la empresa. La jornada podrá ser partida, pero solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, pero podrán hacer horas complementarias:

Se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (60% si así lo dispone el Convenio Colectivo), que deberán conocerse con un preaviso mínimo de 3 días, sin exceder en ningún caso del límite legal del trabajo a tiempo parcial, esto es, no podrá alcanzar la duración de la jornada a tiempo completo.

4. **CONTRATO DE RELEVO**

La forma del contrato: Deberá realizarse por escrito en modelo oficial.

Requisitos para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial:

- ✓ El Trabajador deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% que será compatible con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial,
- ✓ La empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- ✓ La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
- ✓ La relación laboral de relevo se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.
- ✓ La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida. En este caso el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda.

Retribución: Se hará de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.

5. **CONTRATO A DISTANCIA**

La forma del contrato: Por escrito y en modelo oficial. La actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar que ha escogido libremente y sin la vigilancia directa del empresario.

Requisitos del contrato: Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, a los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

- «*Trabajo a distancia*»: 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.
- «*Teletrabajo*»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- «*Trabajo presencial*»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Límites: En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicio presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Contenido Mínimo Obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia:

- a. Inventario de medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado.
- b. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora y cuantificación de la compensación.
- c. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- 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 trabajo a distancia.
- j. Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos.
- k. Instrucciones dictadas por la empresa sobre seguridad de la información.
- l. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.