

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

<p>Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo</p> <p>(16 de julio de 2002; última modificación: 17.05.2005)</p>	<p>Normativa afectada</p>	<p>Texto Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia</p>
<p>1. Consideraciones generales. -En el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y de conseguir el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.</p> <p>La Comisión Europea, en la segunda fase de consultas a los interlocutores sociales sobre la modernización y la mejora de las relaciones de trabajo, invitó a los interlocutores sociales a iniciar las negociaciones sobre teletrabajo. El 20 de septiembre de 2001, la CES (y el Comité de enlace EUROCADRES/CEC), la UNICE/UEAPME y la CEEP anunciaron su intención de comenzar las negociaciones para lograr un acuerdo que fuera puesto en práctica por las organizaciones miembros de las partes</p>	<p>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</p> <p>Artículo 13. Trabajo a distancia.</p> <p>Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</p> <p>1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.</p> <p>2. El acuerdo por el que se</p>	<p>CAPÍTULO I</p> <p>Disposiciones generales</p> <p>Artículo 1. Ámbito de aplicación.</p> <p>Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.</p> <p>Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, 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.</p> <p>Artículo 2. Definiciones.</p> <p>A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:</p>

firmantes en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo. Mediante estas negociaciones querían contribuir a preparar la transición a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, tal como se acordó en el Consejo Europeo de Lisboa.

El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y prácticas sujetas a cambios rápidos. Por esa razón, los interlocutores sociales han elegido una definición de teletrabajo que permita cubrir las diferentes formas de teletrabajo regular.

Los interlocutores sociales consideran que el teletrabajo es tanto un medio para que las empresas y organizaciones de servicios públicos modernicen la organización del trabajo, como un medio para que los trabajadores concilien vida profesional y vida social y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas. Si Europa desea conseguir el mejor provecho de la sociedad de la información, debe promover esta nueva forma de organización del trabajo, de forma que la flexibilidad y la seguridad vayan juntas, que se favorezca la calidad de los empleos y que se incrementen las oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

Este acuerdo voluntario tiene por objeto establecer un marco general a nivel

~~establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.~~

~~3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.~~

~~El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.~~

~~4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada~~

a) «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.

b) «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.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia

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 cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la

<p> europeo, que sea de aplicación para las organizaciones miembros de las partes firmantes según los procedimientos y las prácticas nacionales específicas para los interlocutores sociales. Las partes firmantes invitan también a sus organizaciones miembros en los países candidatos a poner en práctica este acuerdo.</p> <p>La aplicación de este acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección debida a los trabajadores en el campo del presente acuerdo. Con la aplicación de este acuerdo, las organizaciones miembros de las partes firmantes evitan imponer cargas innecesarias sobre las PYME.</p> <p>Este acuerdo no prejuzga el derecho de los interlocutores sociales a lograr, al nivel adecuado, incluso a nivel europeo, acuerdos que adapten y/o complementen este acuerdo de una forma que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.</p> <p>2. Definición y ámbito. - El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa</p>	<p>protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.</p> <p>5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.</p> <p>Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.</p> <p>1. La persona trabajadora tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”</p>	<p>prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.</p> <p>Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente en aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.</p> <p>Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico,</p>
--	--	--

<p>fuera de estos locales de manera regular.</p> <p>El presente acuerdo afecta a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa un teletrabajo tal como se ha definido en el párrafo anterior.</p> <p>3. Carácter voluntario. - El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empleador afectados. El teletrabajo puede formar parte de una descripción inicial del puesto de trabajo, o puede ser acordado de manera voluntaria posteriormente.</p> <p>En ambos casos, el empleador proporciona al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes, conforme a la directiva 91/533/CEE, que incluye la información sobre los Convenios Colectivos aplicables, una descripción del trabajo que hay que realizar, etc. Las peculiaridades del teletrabajo requieren normalmente información escrita complementaria sobre cuestiones como el departamento de la empresa al que el trabajador está adscrito, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigir preguntas de naturaleza profesional o personal, modalidades de entrega de informes, etc.</p> <p>Si el teletrabajo no forma parte de la</p>	<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos</p> <p>“8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.</p>	<p>implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.</p> <p>4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.</p> <p>En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.</p> <p>5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.</p> <p>Capítulo II. El acuerdo de trabajo a distancia</p> <p>Sección primera. Voluntariedad del trabajo a distancia</p> <p>Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y</p>
--	--	---

<p>descripción inicial del puesto de trabajo, y el empleador hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar la oferta. Si un trabajador expresa su deseo de optar a un teletrabajo, el empleador puede aceptar o rechazar la petición.</p> <p>El paso al teletrabajo como tal, puesto que sólo modifica la forma en que se realiza el trabajo, no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. El rechazo del trabajador a una oferta de teletrabajo no es, en sí misma, una razón para resolver la relación de empleo o cambiar los términos y condiciones de empleo de ese trabajador.</p> <p>Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual y/o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales del empleador a petición del trabajador o del empleador. Las modalidades de esta reversibilidad se establecen mediante acuerdo individual y/o colectivo.</p> <p>4. Condiciones de empleo. - En lo que se refiere a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tienen los mismos derechos, garantizados por la legislación y los Convenios Colectivos aplicables, que los trabajadores comparables en los</p>	<p>En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."</p> <p>Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p> <p>Artículo 7. Infracciones graves.</p> <p>Son infracciones graves:</p> <p>1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos."</p> <p>Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</p> <p>Capítulo V: Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica,</p>	<p>acuerdo de trabajo a distancia</p> <p>1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que puedan reconocer la legislación o la negociación colectiva.</p> <p>2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y 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, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p> <p>3. 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 podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7 de esta ley.</p> <p>Sección segunda. El acuerdo de trabajo a distancia</p>
--	---	---

<p>locales de la empresa. No obstante, para tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios colectivos y/o individuales.</p> <p>5. Protección de datos. - El empleador es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente respecto al software, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.</p> <p>El empleador informa al teletrabajador de toda la legislación y normas de la empresa pertinentes sobre la protección de datos.</p> <p>Es responsabilidad del teletrabajador cumplir estas normas.</p> <p>El empleador informa al teletrabajador, en especial de:</p> <p style="padding-left: 40px;">Todas las restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos tales como Internet.</p> <p style="padding-left: 40px;">Las sanciones en caso de no respetarlo.</p> <p>6. Vida privada. - El empleador respeta la vida privada del teletrabajador.</p> <p>Si se coloca cualquier tipo de sistema de control, ha de ser proporcional al objetivo</p>	<p>modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente</p> <p>Sección 4.^a Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.</p> <p>1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) 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</p>	<p>Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia</p> <p>1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.</p> <p>2. La empresa deberá entregar 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, excluyendo 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, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.</p> <p>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.</p> <p>Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.</p>
---	---	--

<p>e introducido conforme a la Directiva 90/270, sobre pantallas de visualización de datos.</p> <p>7. Equipos. - Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costes están definidas claramente antes de comenzar el teletrabajo.</p> <p>Como regla general, el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo.</p> <p>Si el teletrabajo se realiza de manera regular, el empleador compensa o cubre los costes causados directamente por el trabajo, en particular los relativos a las comunicaciones.</p> <p>El empleador proporciona al teletrabajador un servicio adecuado de apoyo técnico.</p> <p>El empleador es responsable, de acuerdo con la legislación nacional y los Convenios Colectivos, de los costes debidos a la pérdida o daño del equipo y los datos utilizados por el teletrabajador.</p> <p>El teletrabajador tiene que cuidar adecuadamente el equipo que se le proporciona y no recoger o difundir</p>	<p>Juzgado de lo Social.</p> <p><i>b) 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.</i></p> <p><i>c) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. 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.</i></p> <p>2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida</p>	<p>Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia</p> <p>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:</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.</i></p> <p><i>c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.</i></p> <p><i>d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona</i></p>
---	---	--

<p>material ilícito mediante Internet.</p> <p>8. Salud y Seguridad. - El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, conforme a la Directiva 89/391 y a otras Directivas específicas, la legislación nacional y los Convenios Colectivos pertinentes.</p> <p>El empleador informa al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El trabajador aplica estas políticas de seguridad correctamente.</p> <p>Con el fin de verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y los Convenios Colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, dicho acceso está sujeto a notificación previa y al acuerdo de éste. El teletrabajador tiene derecho a solicitar visitas de inspección.</p> <p>9. Organización del trabajo.- En el marco de la legislación, los Convenios Colectivos y las reglas de empresa</p>	<p>personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se registrará por el procedimiento establecido en el artículo 139.</p>	<p>trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras. 2. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de
--	--	--

<p>aplicables, el teletrabajador gestiona la organización de su tiempo de trabajo.</p> <p>La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales del empleador.</p> <p>El empleador garantiza que se tomen medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador con respecto a los demás trabajadores de la empresa, dándole oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros de trabajo y de acceder a las informaciones de la empresa.</p> <p>10. Formación.- Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades para desarrollar su carrera que los trabajadores comparables en los locales del empleador y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los otros trabajadores.</p> <p>Los teletrabajadores reciben una formación adecuada, orientada hacia el equipo técnico a su disposición y a las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor y los compañeros directos del teletrabajador pueden necesitar también formación sobre esta forma de trabajo y su gestión.</p> <p>11. Derechos colectivos.- Los</p>		<p>trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, 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.</p> <p>3. 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, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional 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 este Real Decreto-ley.</p> <p>En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.</p> <p>CAPÍTULO III</p> <p>Derechos de las personas trabajadoras a distancia</p>
--	--	---

teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores en los locales del empleador. No se ponen obstáculos a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores están sujetos a las mismas condiciones de participación y de elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevén una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en los cálculos para determinar los límites para los órganos con representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, los Convenios Colectivos y las prácticas nacionales. El centro de trabajo al que el teletrabajador estará adscrito para ejercer sus derechos colectivos se precisa desde el principio.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo, de conformidad con las legislaciones europeas y nacionales, los Convenios Colectivos y las prácticas nacionales.

12. Aplicación y seguimiento.- En el marco del artículo 139 del Tratado, este acuerdo marco europeo será aplicado por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES (y el Comité de enlace

Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional

Artículo 9. Derecho a la formación.

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, 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.

2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia 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.

Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, 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.

Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de

<p>EUROCADRES/CEC) según los procedimientos y prácticas específicas de los interlocutores sociales en los Estados miembros.</p> <p>Esta puesta en práctica se realizará en los tres años siguientes a la fecha de firma de este acuerdo.</p> <p>Las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de este acuerdo a un grupo "ad hoc" creado por las partes firmantes bajo responsabilidad del comité de diálogo social. Este grupo "ad hoc" preparará un informe conjunto sobre las acciones de aplicación emprendidas. Este informe se preparará en los cuatro años siguientes a la fecha de firma de este acuerdo.</p> <p>En el caso de que surjan cuestiones sobre el contenido de este acuerdo, las organizaciones miembros implicadas pueden acudir de forma conjunta o separada a las partes firmantes del acuerdo.</p> <p>Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de la fecha de firma, si así lo solicita una de ellas.</p>		<p>gastos</p> <p>Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas</p> <p><i>1.</i> Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.</p> <p><i>2.</i> Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.</p> <p>Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos</p> <p>1.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.</p> <p><i>2.</i> Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.</p>
--	--	--

		<p>Sección tercera. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo</p> <p>Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo</p> <p>De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, 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.</p> <p>Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado</p> <p>El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, 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.</p> <p>Sección cuarta. Derecho a la prevención de riesgos laborales</p> <p>Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.</p>
--	--	---

		<p>Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.</p> <p>Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva</p> <p><i>1.</i> La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia 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.</p> <p>La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p><i>2.</i> La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.</p> <p>Cuando la obtención de dicha información exigiera la</p>
--	--	---

		<p>visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.</p> <p>La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.</p> <p>De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención.</p> <p>Sección quinta. Derechos relacionados con el uso de medios digitales.</p> <p>Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos</p> <p><i>1.</i> La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios</p>
--	--	---

		<p>utilizados.</p> <p>2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad, de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.</p> <p>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital</p> <p>1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.</p> <p>El deber empresarial de garantizar la desconexión</p>
--	--	--

		<p>conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.</p> <p>2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.</p> <p>Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.</p> <p>Sección sexta. Derechos colectivos</p> <p>Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia</p>
--	--	---

		<p>1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.</p> <p>A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.</p> <p>2. 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.</p> <p>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.</p> <p>3. 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</p>
--	--	---

		<p>particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.</p> <p>Capítulo IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia</p> <p>Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información</p> <p>1. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir 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.</p> <p>2. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.</p> <p>Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos</p> <p>Las personas trabajadoras deberán cumplir 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.</p>
--	--	---

Artículo 22. Facultades de control empresarial.

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.

Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva

1. 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.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente Real Decreto-ley a los efectos de calificar como “regular” esta

		<p>modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la misma, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.</p> <p>Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.</p> <p>Las previsiones contenidas en el presente Real Decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.</p> <p>Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la ley</p> <p><i>1.</i> Esta ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.</p> <p>En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido 1 año desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.</p>
--	--	--

		<p>2. En ningún caso la aplicación de esta norma podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 de esta norma.</p> <p>3. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente Real Decreto-ley 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.</p> <p>Disposición transitoria segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.</p> <p>Hasta que se apruebe la normativa prevista en la disposición adicional segunda, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la presente ley.</p> <p>Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.</p>
--	--	--

		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</p> <p>Se modifica el apartado 1 del artículo 7 texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:</p> <p>“1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.”</p>
--	--	--

		<p>Disposición final segunda. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</p> <p>Uno. Se modifica el título de la sección 4ª del capítulo V del Título II de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, con la siguiente redacción:</p> <p>“Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”.</p> <p>Dos. Se incorpora un nuevo artículo 138 bis a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, con la siguiente redacción:</p> <p>Artículo 138 bis. Tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.</p> <p>1. El procedimiento para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia se regirá por las siguientes reglas:</p> <p><i>d)</i> 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.</p>
--	--	---

		<p><i>e)</i> 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.</p> <p><i>f)</i> El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. 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.</p> <p>2. Cuando la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento establecido en el artículo 139.</p> <p>Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.</p> <p>Uno. Se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que queda redactado como sigue:</p>
--	--	--

		<p>“Artículo 13. Trabajo a distancia.</p> <p>Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley x/2020, de XX de XX, reguladora del Trabajo a Distancia.”</p> <p>Dos. Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:</p> <p>“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.</p> <p>1. La persona trabajadora tendrá derecho:</p> <p>a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”</p> <p>Tres. Se modifica el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:</p> <p>“8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del</p>
--	--	--

		<p>horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."</p> <p>Disposición final decimotercera. Título competencial</p> <p>Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en materia de legislación laboral.</p> <p>Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.</p> <p>1. El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»,</p>
--	--	--

		<p>sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima.</p> <p>2. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».</p>
--	--	---