



Enrique Mellado

Abogado laboralista en LÉBEQ Abogados



Requisitos formales del Acuerdo de Trabajo a Distancia y consecuencias jurídicas de su incumplimiento

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, tercero de una amplia saga de *normativa covid* que tantas novedades introdujo en materias tales como medidas de flexibilidad laboral interna, abordó por vez primera en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia. Esta excepcionalidad vinculada a la propagación del COVID-19 pronto encontraría desarrollo legislativo con la tramitación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y la posterior Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, “**Ley de Trabajo a Distancia**”).

Este genuino y específico contrato de trabajo, que la propia Ley de Trabajo a Distancia llega a calificar de *subespecie*, consiste en 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 designado por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.» La norma confiere una importancia capital al Acuerdo de Trabajo a Distancia (también, “**ATD**”) que los sujetos de la relación laboral habrán de formalizar por escrito para incluirlo en el contrato de trabajo, con unos rígidos requisitos de forma cuya inobservancia (como veremos) puede ocasionar un grave perjuicio empresarial.

No c ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |