



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,

...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |