



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género

CLAVES DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

Descripción	<p>El trabajo a distancia será voluntario y reversible y requerirá la firma de un acuerdo por escrito, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior:</p> <p>Aunque será a través de la negociación colectiva que se establezcan los detalles, el Real Decreto-Ley que aprueba la Ley de Teletrabajo fija un “contenido mínimo obligatorio” que tiene que aparecer en el acuerdo, destacando:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ el inventario de los equipos necesarios a desarrollar la actividad en remoto✓ los gastos en los que puede incurrir el trabajador y la modalidad para compensarlos✓ los horarios de trabajo —y, en su caso, cómo se reparte la actividad a distancia y la presencial—✓ el lugar elegido para el empleado para teletrabajar✓ los medios de control a disposición de la empresa✓ la duración del acuerdo y las instrucciones para ejercer la actividad✓ la duración de los plazos de preaviso para ejercer la reversibilidad, en su caso.
ÓRGANO	Ministerio de Trabajo y Economía Social
FECHA	22/09/2020
Ámbito	<ul style="list-style-type: none">✓ Conciliación✓ Corresponsabilidad<input type="checkbox"/> Transversalización de la perspectiva de género✓ Derechos de las personas trabajadoras<input type="checkbox"/> Otro (indicar)



**Elementos
de especial
interés**

- EMPRESAS CON PLANTILLA EN TELETRABAJO POR SITUACIÓN DE LA PANDEMIA Y EMPRESAS QUE YA TENÍAN REGULACIÓN INTERNA EN LA MATERIA

El texto del Real Decreto Ley aprobado el 22/09/2020 aclara que en las situaciones de teletrabajo que se han materializado como efecto de la pandemia tras la declaración del estado de alarma en marzo, es decir por circunstancias excepcionales, no será obligatorio suscribir un acuerdo entre empresa y personas trabajadoras.

Sin embargo es muy recomendable que para las empresas en teletrabajo por la COVID-19 y las que cuentan con normativa interna vigente, se realicen ACUERDOS que estén en línea con:

- ✓ Un inventario de los medios, equipos y herramientas que ponen a disposición de la persona trabajadora aunque el decreto no lo imponga, para evitar la inseguridad jurídica.
- ✓ Gastos que pueden ser o no compensados
- ✓ acotar la jornada laboral y la disponibilidad obligatoria, estableciendo así una jornada laboral en línea con lo que garantiza el Real Decreto-Ley en lo referente a la flexibilidad horaria.

PLAZOS

- El empleador tiene un plazo de 10 días para entregar el texto a los representantes de los trabajadores y después este se tendrá que remitir a la oficina de empleo correspondiente.

Localización

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>