



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

Aprobada la LEY DEL TELETRABAJO

Descripción	<p>Aprobada la ley que regulará las condiciones de ejercicio del teletrabajo: la ley distingue entre trabajo a distancia (actividad laboral desde el domicilio o el lugar elegido por el trabajador, con carácter regular); teletrabajo (trabajo a distancia realizado exclusivamente o de manera prevalente por medios y sistemas informáticos o telemáticos), y trabajo presencial (el que se presta en el centro de trabajo o en el lugar que elija la empresa).</p> <p>La ley es aplicable si el trabajo a distancia alcanza al menos el 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses.</p> <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: como contenido mínimo, contendrá el inventario de equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, los gastos en los que puede incurrir el trabajador para ejercer la actividad y la modalidad para cuantificarlos y compensarlos, además de los horarios de trabajo o reglas de disponibilidad obligatoria.</p> <p>Los gastos serán sufragados o compensados por la empresa y el mecanismo para determinar la compensación o abono podrá establecerse en negociación colectiva o en el acuerdo firmado.</p> <p>Los empleados y empleadas que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos que los/as presenciales y no podrán sufrir perjuicio de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional así como conciliación y corresponsabilidad.</p>
ÓRGANO	Ministerio de Trabajo y Economía Social
FECHA	22/09/2020
Ámbito	Conciliación Corresponsabilidad Transversalización de la perspectiva de género Derechos de las personas trabajadoras Otro (indicar)



Elementos de especial interés	<p>Queda contemplado en la ley:</p> <ul style="list-style-type: none">el derecho al registro horario adecuadoel derecho a la prevención de riesgos laboralesel derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajoel derecho a la intimidad y protección de datos <p>La negativa de un empleado/a 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, no serán causas justificativas de despido ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p> <p>Las empresas podrán establecer las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.</p> <p>Si el trabajo en remoto ha sido forzado por la pandemia, a las empresas se les seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria.</p>
PLAZOS	<p>El Real Decreto- Ley entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE.</p> <p>Se establecen los siguientes plazos transitorios desde la publicación en el BOE, para que las empresas se adapten a la nueva normativa:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Hasta 3 meses para formalizar el acuerdo escrito de teletrabajo entre empresa y teletrabajador cuando es un acuerdo individual.➤ 1 año para empresas que ya tenían acuerdos colectivos sobre teletrabajo.➤ Hasta 3 años para las que no tenía acuerdo negociado.
Localización	<p>https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf</p>