

Circular Informativa F-35/2020 26 de Septiembre de 2020

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO y EL TRABAJO A DISTANCIA

Estimados Asociados:

Como ya conocerán a través de los medios de comunicación, el pasado martes 22 de septiembre se alcanzó un acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales con respecto a la regulación del teletrabajo. Este acuerdo ha dado lugar a la publicación en el BOE del miércoles 23 del [Real Decreto Ley 28/2020 sobre Teletrabajo](#) que entrará en vigor el próximo 13 de octubre.

Sin perjuicio de que este Real Decreto Ley será objeto de tramitación parlamentaria y podría sufrir modificaciones, creemos interesante destacar los aspectos más interesantes del mismo, si bien es necesario indicar que **LAS CUESTIONES MÁS RELEVANTES DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO DEBEN SER ESTABLECIDOS MEDIANTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

En primer lugar, la norma establece que **se considera trabajo a distancia** el que se preste, en un periodo 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. En esta modalidad se da también cabida al trabajo de menores y en contratos formativos, siempre que al menos un 50% de la jornada sea presencial.

Importante tener en cuenta que el **acuerdo de trabajo a distancia** tiene carácter **voluntario para el trabajador y para el empresario**, y este acuerdo debe tener un contenido mínimo (establecido en el artículo 7 del Real Decreto Ley) sujeto a obligaciones formales tales como la forma escrita, copia básica y registro en los servicios públicos de empleo. Además, el **ejercicio de la reversibilidad** está sometido a la voluntariedad y al acuerdo. También las **modificaciones del acuerdo individual de trabajo a distancia** tienen carácter acordado.

Se regulan, asimismo:

- ✓ los derechos vinculados a la **carrera profesional**,
- ✓ los derechos relativos a la **dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos**, según lo acordado en el acuerdo individual y, en su caso, en la negociación colectiva (la empresa debe aportar los medios, equipos, herramientas y consumibles, pero deja en manos de la negociación colectiva la compensación, en su caso, de los gastos).
- ✓ los derechos sobre el **tiempo de trabajo** en los que, respecto al horario flexible, se estará a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva;
- ✓ y los derechos a la **prevención de riesgos laborales**.

En el **capítulo IV se contempla la protección de datos y seguridad de la información** y el cumplimiento por el trabajador de sus **obligaciones y deberes laborales**, las condiciones e instrucciones de **uso y conservación de equipos** y las **facultades de organización, dirección y control empresarial**.

De las **disposiciones transitorias** hay que destacar la **tercera** por la que se **excluye de la aplicación de esta regulación el teletrabajo del COVID-19, prorrogando adicionalmente hasta el 31 de enero de 2021 la aplicación del PLAN ME CUIDA** que regula la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias relacionadas por el Covid-19.

Igualmente, **se considera de manera excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del Covid-19**

Como siempre, nuestra asesoría jurídica está a su entera disposición para cualquier aclaración sobre el contenido de esta Circular; para ello contacte con nosotros. Sin otro particular, reciban un cordial saludo.