

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO TODAS LAS RESPUESTAS

El 23.03.2020 se ha publicado el RD Ley que regula el trabajo a distancia; a continuación te damos las claves de su contenido, con respuestas útiles a las cuestiones principales de la nueva regulación. Puedes ver el contenido completo de la ley en el enlace al pie de esta publicación.

¿Qué es el trabajo a distancia? Es una forma de organizar el trabajo, cuando con carácter regular (30% al menos) la actividad laboral se presta en el domicilio o lugar elegido por la persona trabajadora.

¿Y qué es el teletrabajo? La prestación de servicios laborales por cuenta ajena que se lleva a cabo mediante el uso de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En consecuencia, el trabajo a distancia se refiere a “dónde” y el teletrabajo también a “cómo”; no todo trabajo a distancia es teletrabajo, pero sí al revés, porque el teletrabajo es a distancia y con medios informáticos.

¿Es voluntario el trabajo a distancia? Sí, siempre es voluntario para la empresa y para la persona trabajadora, requiere acuerdo escrito y además es **reversible**, a petición de cualquiera de las partes del contrato y con el preaviso que se haya fijado.

¿Cómo y cuándo se hace el acuerdo escrito? La forma es escrita necesariamente, con el contenido completo que establece el **art. 7** de la Ley, y se puede pactar al inicio del contrato o en cualquier momento posterior, pero siempre **antes de que se inicie la prestación del trabajo a distancia**. Si se hacen modificaciones a posteriori, también deben formalizarse por escrito antes de su aplicación.

¿Qué límites tiene trabajar a distancia? Los contratos con menores y los de formación y aprendizaje tienen que garantizar el 50% de la jornada presencial.

¿Quién pone los medios, equipos y herramientas? La empresa, y deben constar inventariados en el acuerdo por escrito, con su vida útil estimada o periodo máximo para su renovación.

¿Quién se hace cargo de los gastos? En el caso de que se produzcan para la persona trabajadora, deben contemplarse en el acuerdo, así como la **forma de cuantificación de la compensación** que abonará la empresa.

¿Puede la empresa poner medios de control de la actividad? Sí, y deben recogerse en el acuerdo escrito. También las **instrucciones** dictadas por la empresa para preservar la seguridad de la información así como en materia de protección de datos, en su caso.

¿Cómo se fija el horario de trabajo? De mutuo acuerdo por las partes, que pueden adoptar fórmulas de **flexibilidad** horaria, debiendo llevar al día el sistema de registro de jornada.

Mi empresa implementó el teletrabajo por el estado de alarma y seguimos con este régimen ¿tenemos que hacer un acuerdo escrito? No, la D.T. 3ª prevé que estas medidas excepcionales se mantienen en vigor con la normativa laboral ordinaria mientras sigan aplicables las de contención sanitaria derivadas de la pandemia.

Aquí está el RD Ley 28/2020:
<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

SERPyme // 25.09.2020

(Si te gustan o te parecen útiles nuestras noticias, comparte el enlace en tus redes sociales o con las personas a las que creas que les pueda interesar, nos ayudarás a darles mayor difusión.)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme #serpyme