

## CIRCULAR INFORMATIVA

### APROBADO EL REAL DECRETO-LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO

- **La voluntariedad, el pago de gastos y las jornadas, algunos de los puntos más destacados**

El Consejo de Ministros ha aprobado hoy el Real Decreto-Ley que regulará el trabajo a distancia, comúnmente conocido como “teletrabajo”. Esta norma otorga a los trabajadores a distancia los mismos derechos que las personas que ejercen sus actividades en los locales de la empresa, y se fundamenta en la voluntariedad y el acuerdo de personas trabajadoras y personas empleadoras. En este sentido, se entenderá como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El Real Decreto Ley se basa en la voluntariedad para la persona trabajadora y para la empleadora, requiriendo de la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que deberá formalizarse por escrito, registrarse en la oficina de empleo y entregarse a la representación legal de las personas trabajadoras.

Cabe señalarse que la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad de teletrabajo, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la nueva norma los principales derechos de los trabajadores a distancia, tales como el derecho al abono y compensación de gastos. La persona trabajadora no asumirá ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Además, la persona que desarrolla el teletrabajo podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva. Por su parte, el trabajo a distancia, implantado excepcionalmente por la emergencia sanitaria, también obliga a las empresas a dotar de medios, equipos y herramientas, así como al mantenimiento. La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados de esta forma de trabajo a distancia.

Igualmente, queda regulado el derecho al registro horario, que deberá incluir el momento de inicio y finalización de la jornada; junto al derecho a la prevención de

riesgos laborales, mediante una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Por su parte, la utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos deberá garantizar derecho a la intimidad y a la protección de datos, así como el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

Se ha previsto que esta nueva regulación no sea de aplicación durante la pandemia, si bien el teletrabajo se ha extendido como una práctica habitual durante la actual crisis sanitaria. En este caso, será de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Asimismo, esta norma no será de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica. Hasta que se apruebe esa normativa específica, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

### **NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS.**

El GRUPO ACCOUNTAX está a su entera disposición para resolver sus dudas y atenderles en todas las cuestiones profesionales que nos requieran.

Madrid, 22 de septiembre de 2020



@AcountaxM



@acountaxmadrid



Acountax Madrid Abogados