

10 cuestiones básicas sobre la nueva normativa de teletrabajo

El acuerdo entre la patronal y los sindicatos permite que salga adelante la regulación sobre el teletrabajo. Te explicamos en este artículo los 10 puntos más importantes de la nueva normativa.

Según el texto del acuerdo alcanzado por los agentes sociales, trabajar días sueltos a distancia no se considera teletrabajar, para que la situación del trabajador sea realmente considerada teletrabajo deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Días de teletrabajo 30% de la jornada laboral

Según se establece en el acuerdo, para poder solicitar teletrabajo este deberá ocupar **al menos el 30% de la jornada laboral** durante un periodo de 3 meses. Esto supone más de un día y medio por semana.

En los contratos de trabajo **celebrados con menores** y en los **contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje**, deberá haber un mínimo del 50% de la prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

2. El trabajador no puede ser obligado

Este acuerdo, no puede ser decidido de forma unilateral por la empresa, es voluntario y debe **formalizarse por escrito** entre la empresa y el trabajador. Después el empleador deberá entregar el acuerdo, antes de 10 días, a los representantes de los trabajadores y posteriormente deberá ser remitido a la oficina de empleo.

Las partes también podrán modificar el **porcentaje de presencialidad** de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, o en el acuerdo de empresa.

4 . Acuerdo individual

El acuerdo entre la empresa y los trabajadores deberá hacerse **de manera individual con cada uno** y este acuerdo deberá formalizarse por escrito antes de tres meses.

5. Costes del teletrabajo.

Según el acuerdo entre los agentes sociales, será la empresa quien **cubra los gastos relacionados con los medios**, equipos, y herramientas vinculados al desarrollo de su actividad laboral, según los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo que se haya firmado entre la empresa y los trabajadores.

6. Flexibilidad y registro horario

En el texto se establece que el empresario puede fijar unos tiempos de **disponibilidad obligatoria** . Por lo que existe flexibilidad pero no absoluta. De esta manera habrá que establecer en el acuerdo entre empleados y empresa o a través de la negociación colectiva, qué parte del horario es flexible, y en qué franjas horarias el empleado debe estar disponible, siempre respetando la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

Por otro lado, se mantiene la obligatoriedad de **registro de jornada** que incluye tanto el inicio, como la finalización de la jornada.

7. Control empresarial

En el texto aprobado, se establece que la empresa podrá adoptar aquellas medidas que considere **más oportunas de vigilancia y control** para que los empleados cumplan con su trabajo, incluso a través de medios telemáticos, pero siempre manteniendo el respeto de la dignidad del trabajador.

8. Igualdad de trato entre trabajadores y teletrabajadores.

Todos los empleados deben ser tratados de igual forma, por eso aquellos que trabajen a distancia tendrán **los mismos derechos** en sus condiciones laborales, que los que acudan presencialmente. Esto incluye, la misma formación, promoción, retribución y estabilidad en el empleo.

9 . Entrada en vigor :

Si el trabajador y la empresa ya estaban aplicando un acuerdo de teletrabajo, la nueva ley será aplicable cuando este acuerdo caduque. En el caso de que no haya un plazo establecido, la nueva ley deberá aplicarse un año después de su publicación en el BOE. Este plazo puede alargarse a tres años tras su publicación, si las partes lo acuerdan.

10. Teletrabajo extraordinario

Por motivos de la pandemia, muchas empresas ya están aplicando el teletrabajo de manera excepcional, en estos casos, se establece en el texto que **no será obligatorio volver a firmar el acuerdo entre trabajador y empresa**, pero sí deberá cubrir la empresa **los gastos** que supongan para el trabajador, el trabajo a distancia.

[Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>