

NOTA INFORMATIVA

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA / TELETRABAJO

1. Definición de trabajo a distancia

Se considera trabajo a distancia aquel trabajo que se preste como mínimo el 30% de la jornada durante tres meses (o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo).

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, sólo se podrá establecer un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, **el 50% de prestación de servicio de manera presencial.**

2. Acuerdo de trabajo a distancia

- El acuerdo de trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa.
- Dicho acuerdo deberá realizarse por escrito. Podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.
- En caso de existencia actual de teletrabajo, el acuerdo deberá formalizarse en un plazo de tres meses.
- La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia en un plazo no superior a diez días. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.
- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y para el trabajador.

3. Contenido del acuerdo

- Inventario de los medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y elementos muebles).
- Gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificar la compensación por los mismos.
- Horario de trabajo.
- Porcentaje de distribución entre trabajo presencial y a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrito el trabajador.
- Lugar desde el que se realizará el trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de que se produzcan dificultades técnicas que impidan realizar el trabajo a distancia.

- Instrucciones establecidas por la empresa en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

4. Abono y compensación de los gastos

- El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no podrá suponer la asunción por parte del trabajador de gastos vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- Las empresas se harán cargo de los gastos que se originen por teletrabajo de forma proporcional.
- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación de estos gastos.

5. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia

- La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

6. Derechos de los trabajadores a distancia

En general, tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Además:

- La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.
- El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador a distancia dedica a la actividad laboral.
- La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos que sean propiedad del trabajador.
- Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Esto conlleva, entre otras cuestiones, una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

- Los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro al que están adscritos.
- Las empresas están obligadas a tener en cuenta a los trabajadores a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y de planes de igualdad.
- Los trabajadores a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular, en lo que se refiere a tiempo de trabajo o retribución por las dificultades técnicas u otras no imputables al trabajador.

7. Facultades de control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

8. Situación por el Covid-19

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del Covid-19, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo de trabajo a distancia.