



DERECHOS VERTEBRADORES DEL TELETRABAJO

LEY 10/2021 DE TRABAJO A DISTANCIA

¿QUÉ TELETRABAJO SE ENCUENTRA AMPARADO POR ESTA LEY?

El realizado por personas trabajadoras por cuenta ajena (art. 1.1 ET) y desarrollado a distancia mediante medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Además, debes suponer al menos un **30% de la jornada en un periodo de 3 meses**.

LIMITADO

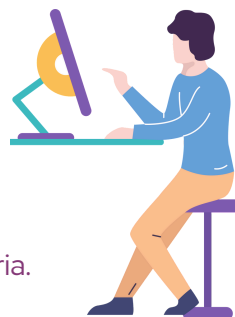
Máximo 50% jornada de teletrabajo en contratos con menores de edad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

VOLUNTARIO

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona empleada como para la empresa, requiriendo la firma de **acuerdo** entre ambas, **que podrá realizarse en el contrato inicial o con posterioridad al mismo**. Este acuerdo será **reversible** según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o en el propio acuerdo.

CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO ESCRITO

- 1º Duración del acuerdo.
- 2º Plazos de preaviso para la reversibilidad del teletrabajo.
- 3º Centro de trabajo a la que la persona empleada está adscrita.
- 4º Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona empleada.
- 5º Porcentaje y distribución de jornada presencial y a distancia.
- 6º Horario de trabajo y reglas de disponibilidad y flexibilidad horaria.
- 7º Inventario de medios, equipos y herramientas necesarias.
- 8º Enumeración de gastos en los que incurre la persona trabajadora.
- 9º Medios de control para la supervisión de la actividad por parte de la empresa.
- 10º Procedimiento en caso de dificultades técnicas que impidan la actividad.





DERECHOS VERTEBRADORES DEL TELETRABAJO

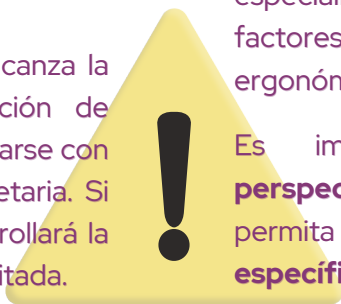
HERRAMIENTAS, MEDIOS Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

Los medios y equipos necesarios para realizar el trabajo a distancia **deben ser proporcionados y mantenidos por la empresa empleadora**. Igualmente, los gastos derivados del desarrollo del teletrabajo deben ser sufragados o compensados por la empresa a la persona empleada.

**Esta compensación dineraria no tributará a efectos de IRPF salvo que supere el importe del gasto sufragado por la trabajadora y se considere rendimiento del trabajo.*

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos solo alcanza la zona habilitada para la prestación de servicios, y únicamente podrá visitarse con autorización de la persona propietaria. Si no se permite el acceso se desarrollará la evaluación con la información facilitada.



La actividad preventiva tendrá especialmente en cuenta los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Es imprescindible aplicar **perspectiva de género** que permita abordar **riesgos específicos para las mujeres**.

DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES

Derecho a la intimidad y a la protección de datos. La empresa no podrá exigir la utilización de dispositivos personales para el trabajo. Igualmente, deberá garantizar los estándares de protección de la intimidad y de datos personales a través de los principios de **idoneidad, necesidad y proporcionalidad** de los medios utilizados.

Derecho de desconexión digital. La empresa empleadora debe elaborar, previa audiencia de la representación de la plantilla, una política interna que definirá las modalidades del ejercicio del derecho de desconexión así como acciones de formación y sensibilización para evitar la fatiga informática.