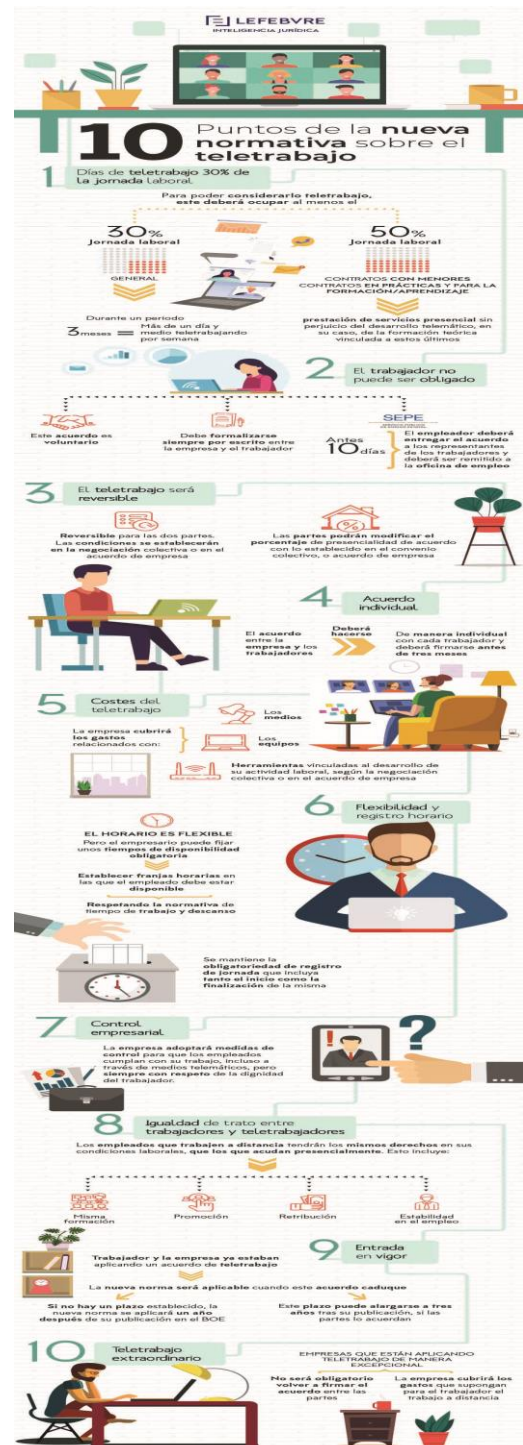


Los 10 puntos clave de la nueva normativa sobre el teletrabajo

1. Días de teletrabajo 30% de la jornada laboral
2. El trabajador no puede estar obligado
3. El teletrabajo será reversible
4. Acuerdo individual
5. Costes del teletrabajo
6. Flexibilidad y registro horario
7. Control empresarial
8. Igualdad de trato entre trabajadores y teletrabajadores
9. Entrada en vigor
10. Teletrabajo extraordinario





En primer lugar, el **RDL aprobado por el Consejo de Ministros** establece las condiciones que han de cumplirse para que la situación laboral del trabajador se considere **teletrabajo**. No consiste en trabajar días sueltos sino que debe ocupar como mínimo el **30% de la jornada laboral durante un periodo de 3 meses** (lo que supone más de un día y medio por semana).

Se trata de un **acuerdo voluntario entre las partes e individual** con cada trabajador, que debe realizarse por escrito. Además es un acuerdo **reversible**, remitiéndose la ley a la negociación colectiva en el procedimiento, criterios y preferencias para dicha reversibilidad.

La empresa cubrirá los gastos relativos a los medios, equipos y herramientas vinculadas al desarrollo de la actividad laboral, según los términos establecidos en el acuerdo entre la empresa y los trabajadores o en la negociación colectiva.

El trabajador a distancia tiene los mismos derechos que el que presta sus servicios en el centro de trabajo de manera presencial, como puede ser el derecho a la desconexión, así como las mismas obligaciones, incluyendo el registro horario de la jornada.

En cuanto a la **prevención de riesgos laborales**, se debe realizar una evaluación de riesgos teniendo en cuenta los característicos de la modalidad de trabajos, especialmente los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.