

↓ **EL TRABAJO A DISTANCIA** tiene que ser voluntario para la empresa y el trabajador, con un acuerdo previo firmado por ambas partes.

TELETRABAJO

10 DUDAS LEGALES CON RESPUESTA

El teletrabajo se ha incrementado un 25 % en nuestro país en los últimos meses y han surgido muchas cuestiones sobre los derechos y deberes, tanto por parte de la empresa como del trabajador.

POR LAURA VALDECASA

En el plano legal, se ha reformado el artículo 13 del estatuto de los trabajadores que regula el trabajo a distancia, al resultar insuficiente, como consecuencia de las nuevas circunstancias. Con la ayuda de la abogada Marian Navarro, experta en derecho laboral y social de Le Morne Brabant, resolvemos algunas de las dudas más comunes sobre el teletrabajo.

¿Un trabajador puede solicitar voluntariamente el teletrabajo, aunque no se tenga ninguna patología y aunque la empresa cumpla con la normativa anti-COVID-19?

Se puede solicitar teletrabajar siempre, sin necesidad de justificar ninguna causa. Sin embargo, es voluntario para ambas partes, tanto para la empresa como para el trabajador. Por lo que, si el trabajador lo solicita

y la empresa no quiere, no se puede obligar a la empresa, como tampoco la empresa puede obligar al trabajador.

¿Se puede negar un trabajador a acudir a su puesto de trabajo por miedo al contagio?

No, no puede negarse. Debe continuar acudiendo a su puesto de trabajo, salvo que la empresa tenga suspendida la actividad por motivos asociados al COVID-19.

Si no se cumplen las normas de seguridad anti-COVID-19, ¿el trabajador puede negarse a ir al trabajo?

En el caso de que el centro no cumpla las medidas de seguridad o cuando el empresario no permita su adopción, el trabajador puede acogerse a la interrupción de la actividad y abandonar el puesto de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o para su salud.

NO PUEDEN REDUCIRTE EL SUELDO SI TELETRABAJAS: TIENES LOS MISMOS DERECHOS QUE UN TRABAJADOR PRESENCIAL.

EL EMPLEADO TIENE DERECHO A QUE SE FACILITEN LOS MEDIOS PARA REALIZAR SU LABOR CUANDO SE TELETRABAJA: ORDENADOR, TELÉFONO, IMPRESORA... ASÍ COMO CONSUMIBLES.



DERECHOS Y CONDICIONES

¿SE PUEDEN CAMBIAR LAS CONDICIONES LABORALES AL ACOGERSE AL TELETRABAJO?

No, estas personas tienen los mismos derechos y obligaciones laborales que los demás: retribución, promoción, conciliación, etc.

¿UN TRABAJADOR QUE SE NIEGA A TELETRABAJAR PUEDE SER DESPEDIDO?

No se puede despedir por negarse a teletrabajar, si el contrato inicial de trabajo es presencial.

¿ES LEGAL QUE REDUZCAN EL SUELDO SI SE TELETRABAJA?

No, no se puede reducir el sueldo si se teletrabaja.

SI SE SUFRE UN ACCIDENTE EN CASA MIENTRAS SE TELETRABAJA, ¿SE CONSIDERA ACCIDENTE LABORAL?

Sí, siempre que el accidente se produzca dentro del horario de trabajo y distribución de la jornada.

¿HAY ALGUNA MANERA DE CONTABILIZAR LAS HORAS EXTRAS QUE SE HACEN EN CASO DE TELETRABAJAR?

En el teletrabajo hay que cumplimentar el registro horario como si se fuera un trabajador presencial. En el acuerdo de trabajo a distancia, se puede reflejar el método o sistema para fichar que va a utilizar la empresa.

HERRAMIENTAS PARA EL TELETRABAJO

¿Le corresponde a la empresa facilitar al empleado las herramientas necesarias?

El empleado tiene derecho a que se faciliten los medios para realizar su labor: ordenador, teléfono, impresora... así como consumibles (papel, tinta, etc.). Asimismo, la empresa debe compensar los gastos (luz, internet, etc.) y se deben aportar los combustibles necesarios. O si se estropea alguna herramienta para el teletrabajo, el coste del arreglo debe asumirlo la empresa.

¿Se puede teletrabajar desde un lugar que no sea tu casa?

El teletrabajo puede ser en un lugar diferente al hogar familiar, sin embargo, deberá ser delimitado en el acuerdo escrito de trabajo a distancia.

LAS PERSONAS VULNERABLES, para tramitar la baja laboral, deben ponerse en contacto con el servicio de prevención de riesgos laborales de su empresa o área similar de la misma, donde se evaluará su nivel de riesgo.



EN EL TELETRABAJO, TANTO TRABAJADOR COMO EMPRESA, TIENEN OBLIGACIÓN DE FICHAR O CUMPLIMENTAR UN REGISTRO HORARIO.