

Normas & Tributos Nueva regulación del teletrabajo

Guía para evitar a la empresa graves sanciones por el trabajo a distancia (I)

La nueva normativa excluye a los empleados que teletrabajan durante la pandemia del Covid-19

El acuerdo debe plasmarse por escrito y remitirlo a la representación laboral y a la oficina de empleo

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La pandemia del Covid-19 ha forzado a que muchas empresas se hayan visto en la necesidad de recurrir al teletrabajo para evitar que sus plantillas se viesan diezmadas por el Covid-19. Sin embargo, se trata de una actividad laboral en la que hasta ahora existía una enorme laguna legislativa. Por ello, el Gobierno, a través del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, ha decidido regular estas situaciones, que hasta ahora se regían prácticamente por su carácter informal.

Para Alfredo Aspra, socio responsable del Departamento de Derecho Laboral de Andersen, se trata de una "norma equilibrada, necesaria y en línea con lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito en 2009. Finalmente y con buen criterio, se ha excluido de su aplicación, el periodo de tiempo durante el cual perdure la situación del riesgo por Covid-19 y, por tanto, el teletrabajo se siga revelando como una medida de contención sanitaria frente a la propagación de la pandemia".

Entrada en vigor

A los 20 días de su publicación en el BOE. Esto es, el 13 de octubre de 2020. La norma solo se podrá aplicar a las relaciones de trabajo que estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos previos a publicarse ésta, a partir del día en que estos dejen de estar vigentes. En el caso de convenios o acuerdos sin plazo de duración, se aplicará la norma a partir de 23 de septiembre de 2021. No obstante, si las partes lo acuerdan, se podrá aumentar el plazo hasta un límite de tres años.

¿Qué se regula?

El trabajo que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda o parte de su jornada, con carácter regular, sin que sea obligatorio estar en el domicilio habitual.

Situación extraordinaria por el Covid-19

En los casos en que el trabajo a distancia se haya puesto en marcha

bajo la regulación del artículo 5 del RD-L 8/2020, de 17 de marzo, mientras las medidas de contención se mantengan, se aplicará la legislación laboral ordinaria.

Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas Abogados, explica que "el punto de partida debe ser tener claro el régimen transitorio de la norma. Así, para las empresas que actualmente realizan trabajo a distancia por causa de la crisis del Covid, no se les exige formalizar este acuerdo ni una cobertura expresa de gastos. Formalmente solo se les exige que doten a los trabajadores de los medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios para realizar la actividad.

Legislación laboral

Hasta la entrada en vigor del RD-L 28/2020, de 22 de septiembre, el trabajo a distancia se regula a través del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que introduce las

Se debe incluir un inventario con el material aportado por el empleador al trabajador

claves para su regulación, como es la regularidad del desempeño y el carácter voluntario de la prestación, así como la obligatoriedad de adoptarse el acuerdo por escrito. De esta forma, "a esta situación no le es aplicable ni la figura de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni se trata de una actividad laboral que no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales", explica Mar Alarcón, *of counsel* de Human&Law.

El RD-L 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que los trabajadores tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Si tienen hijos, las perso-

Contenido mínimo del acuerdo

- **Duración pactada**
Es fundamental reflejar en el escrito la duración del acuerdo de trabajo a distancia.
- **Gastos y compensaciones económicas**
Gastos en que vaya a incurrir el trabajador y la forma de cuantificar la compensación que deberá abonar la empresa, así como el momento y forma de efectuar el pago de dicha compensación.
- **Horario y disponibilidad**
Se debe especificar el horario de trabajo a cumplir y las reglas de disponibilidad del empleado acordadas.
- **Trabajo presencial y a distancia**
Tienen que quedar especificados el porcentaje y la distribución entre trabajo a desarrollar de forma presencial y aquel que corresponde al trabajo a distancia.
- **Inventario de medios, equipos y herramientas**
Es preciso incluir un listado de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- **Adscripción a centro de trabajo**
Ha de constar el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrito el trabajador.
- **Lugar donde desarrolla su labor el empleado**
Lugar del trabajo a distancia elegido por el trabajador.
- **Vuelta al trabajo presencial**
Plazos de preaviso para que cualquiera de las partes pueda ejercer la reversibilidad del acuerdo.
- **Control empresarial**
Debe quedar constancia clara de los medios de control empresarial de la actividad del trabajador a distancia.
- **Imposibilidad técnica de teletrabajar**
Se trata de establecer el procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el desarrollo normal del trabajo a distancia.
- **Protección de datos**
Instrucciones dadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, sobre protección de datos, deben constar en el acuerdo.
- **Seguridad de la información**
En la misma línea, deben incluirse en el escrito del acuerdo las instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información.
- **Modificaciones introducidas**
Cualquier modificación deben incluirse e informar de ella a los representantes de los trabajadores.

nas trabajadoras tienen derecho a efectuar la solicitud hasta que los hijos cumplan doce años.

Elección voluntaria

Al igual que la regulación, la jurisprudencia emitida por los tribunales es muy escasa, aunque aclara y refuerza los principios. El Tribunal Supremo ha emitido una sentencia de 11 de abril de 2005, de la que es ponente el magistrado Desdentado Bonete, en la que se ratifica que la aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del artículo 41 del ET, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador.

Con el nuevo RD-L se mantienen los mismos principios. Es aplicable a trabajadores por cuenta ajena que desarrollen su actividad a distancia con "carácter regular". El teletrabajo es de "carácter voluntario", tanto para el empleado como para el empleador, y debe ser negociado entre empresa y trabajador, bien por un "pacto individual", bien por aplicación de convenio colectivo.

Esta modalidad de trabajo no puede ser impuesta ni siquiera por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador que rechace el trabajo a distancia no puede ser despedido por ello.

Actividad regular

Se entiende que el trabajo a distancia es *regular* cuando, en un periodo de referencia de tres meses, se preste un mínimo del 30% de la jornada de trabajo. Esto implica, de media, un día y medio a la semana trabajando desde casa, en contratos de una duración superior a tres meses. La norma establece que el porcentaje a tener en cuenta debe ser proporcional a la duración del contrato de trabajo.

Menores y formación

En los casos de contratos con menores de 18 años, en prácticas o de formación, tan solo puede celebrarse

Normas & Tributos



“Con buen criterio, se ha excluido el periodo en que perdure la situación del riesgo por Covid”

Alfredo Aspra
Socio de Andersen.



“El empresario viene obligado a garantizar el registro de la jornada del trabajador”

Alberto Novoa
Socio de Ceca Magán.



“La Ley insiste en la necesidad de una protección efectiva del derecho a la desconexión”

Marc Carrera
Socio en PwC Tax And Legal Services.



“Es necesario que se definan políticas que garanticen la seguridad de la información”

Ainoa González
Socia de Barrilero Abogados.



“Que los acuerdos individuales tengan reglas claras sobre los gastos aporta seguridad jurídica”

Antonio Pedrajas
Socio dir. de Abdón Pedrajas Abogados

El teletrabajo en 10 pasos

1 Días para que se considere trabajo a distancia

- ↳ **En general:** cuando ocupe al menos el 30% de la jornada durante un periodo de referencia de 3 meses o lo que es lo mismo un día y medio a la semana.
- ↳ **Contratos con menores, prácticas y formación:** 50% de la jornada laboral presencial.

3 Vuelta al trabajo presencial

- ↳ **Sera reversible para las dos partes** y las condiciones se establecen en la negociación colectiva o en el acuerdo de empresa

5 Reparto de costes

- ↳ **La empresa cubre los gastos relacionados con los equipos y de las herramientas** vinculadas al desarrollo de su actividad laboral, según la negociación colectiva o el acuerdo individual

7 Control empresarial

- ↳ **La empresa adoptará medidas de control para que se cumplan los tiempos de trabajo**, incluso a través de medios telemáticos, pero siempre con respeto a la dignidad del trabajador.

8 Igualdad de trato

- ↳ **Los empleados 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 Días para que se considere trabajo a distancia

- ↳ Si el trabajador ya estaba teletrabajando, **se aplica la norma cuando caduque el actual acuerdo.**
- ↳ Si no hay un plazo establecido, **la norma se aplicará un año después de su publicación en el BOE** (23 de septiembre de 2020). Este plazo puede alargarse a tres años, si las partes lo acuerdan.
- ↳ **No será obligatorio volver a firmar el acuerdo entre las partes** si el teletrabajo es extraordinario como respuesta al Covid-19. La empresa cubrirá los gastos al trabajador, pero éstos deberán acordarse por convenio colectivo.

10 Riesgos laborales

- ↳ **La empresa deberá realizar una evaluación** de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, según la modalidad del trabajo

2 Acuerdo voluntario

- ↳ El trabajador **no puede ser obligado** y debe formalizarse por escrito. Esta omisión se considerará falta grave.

- ↳ **Antes de 10 días el empleador debe entregar el acuerdo** a los representantes de los trabajadores y remitirlo a la oficina de empleo

4 Naturaleza individual

- ↳ **El pacto deberá hacerse de manera individual** con cada trabajador y debe firmarse antes de tres meses.

6 Registro horario

- ↳ El empresario puede fijar unos **tiempos de disponibilidad obligatoria**
- ↳ **Establecer franjas horarias** en las que el empleado debe estar disponible
- ↳ **Respetar la obligatoriedad de registro de jornada** que incluya, tanto el inicio como la finalización de la misma
- ↳ Deberá **respetarse la normativa de tiempo de trabajo y descanso.**

“Que los acuerdos individuales descansen sobre reglas claras colectivas en materia de gastos, siempre aporta seguridad jurídica y claridad aplicativa”, afirma Pedrajas.

Medios y ordenadores

La empresa tiene la obligación de dotar al trabajador a distancia con los medios, equipos y herramientas de trabajo suficientes, así como garantizar su mantenimiento.

En ningún caso el empresario puede exigir el uso de dispositivos propiedad del trabajador ni exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos privados.

Por otra parte, el trabajador a distancia tiene la obligación de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación o útiles informáticos, así como a seguir las instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información establecidas por la empresa.

Uso privado de equipo

Ainoa González, socia de Barrilero y Asociados, explica que “es fundamental que las empresas establezcan y definan las políticas para garantizar la seguridad de la información de la compañía y las condiciones de uso y conservación de los medios”. Destaca la letrada que “se deben regular las medidas que permitan a las empresas ejercer sus facultades de control para evitar conflictos con los trabajadores por posibles vulneraciones del derecho a la intimidad, derivado del uso particular de los medios. Será clave la redacción del acuerdo de trabajo a distancia, la negociación colectiva y la definición por la empresa de las distintas políticas internas”.

Fuente: elaboración propia.

el acuerdo cuando se garantice un mínimo de tiempo de trabajo presencial de un 50%, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica vinculada que exista.

Formalizar el acuerdo

Debe formalizarse siempre por escrito y se puede acordar en cualquier momento de la relación labo-

ral, pero siempre antes de que se inicie la prestación de servicios a distancia. Si no se formaliza por escrito, el empleador se expone a ser duramente sancionado por una infracción administrativa grave.

Por otra parte, es preciso tener en cuenta la obligatoriedad de entregar copia de todos los acuerdos a la representación legal de los trabajadores y remitir copia a la oficina de empleo, antes de 10 días.

Es importante tener en cuenta, que la remisión de la copia de los acuerdos de trabajo a distancia a la oficina de empleo debe llevarse a cabo, aunque no exista representación legal de los trabajadores.

El pacto entre empresa y empleado se puede modificar cuando se desee por alguna de las partes, siempre que haya acuerdo y se plasme por escrito, remitido a los representantes legales de los trabajadores.

Pago de los gastos

La empresa es quien debe correr con los gastos. La norma estipula que el trabajador a distancia tiene derecho al abono y compensación de gastos ocasionados por la realización del trabajo a distancia, pero para evitar interpretaciones dispares, la norma establece que el coste será determinado por el convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo individual firmado.

El lunes, 28 de septiembre de 2020, se publicará la segunda entrega.



elEconomista

Normas & Tributos

Guía para evitar a la empresa graves sanciones por el trabajo a distancia (II)

El empleador tiene la obligación de aplicar la legislación vigente sobre el control de horarios

En el acuerdo o convenio deben estar muy claras las condiciones de desconexión de la actividad

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La empresa tiene la obligación de controlar el horario laboral a través de un sistema que refleje fielmente el tiempo dedicado a la actividad, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, registrando el momento de inicio y finalización de la jornada.

Alberto Novoa Mendoza, socio del área laboral de Ceca Magán, explica que “el empresario viene obligado a garantizar el registro de la jornada de los trabajadores a distancia con las mismas condiciones de fiabilidad, precisión y veracidad que con cualquier trabajador presencial, y tiene que establecer los mecanismos oportunos y tecnológicamente aptos para dicho control en los términos establecidos en el artículo 34 apartado noveno del Estatuto de los Trabajadores (ET)”.

Control por la empresa

La empresa puede adoptar las medidas de vigilancia y control que considere más oportunas, incluyendo el uso de medios telemáticos, pero siempre con respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador. Los empleados deben cumplir las instrucciones de uso y conservación de los equipos y útiles informáticos dados por la empresa, en los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

Se posibilita que las empresas las empresas adopten las medidas que estime más oportunas sobre vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales de los empleados, respetándose en todo caso su dignidad. Se regula, además, el deber del trabajador cumplir las instrucciones de uso y conservación de equipos y útiles informáticos establecidas por la empresa.

Derechos del empleado

El RD-L 28/2020 establece una serie de derechos de quienes prestan sus servicios a distancia para equipararles a los trabajadores que prestan sus servicios presencialmente. Así, aquellos tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para desarrollar la actividad, en los términos pactados, garantizándose por el empleador la atención que se requiera en cada caso ante dificultades técnicas.



Mujer teletrabajando mientras su hijo está dibujando en casa. ISTOCK

Como ya hemos visto, la empresa debe compensar o sufragar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral. El trabajador no debe soportar ninguno de estos gastos.

El sistema para la determinación y compensación de gastos se podrá

fijar por medio de convenio colectivo o acuerdo de empresa. Además, se establece que se pueda *flexibilizar* el horario de prestación de servicios, siempre que sea conforme con los términos fijados en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva; se respeten los tiempos de disponibilidad obliga-

toria; y se actúe de conformidad con la normativa de tiempo de trabajo y descanso.

Representación laboral

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el

mismo contenido y alcance que el resto de los empleados del centro.

Así, la empresa debe garantizar a la representación unitaria y sindical los elementos precisos para desarrollar su actividad representativa, como el acceso a comunicaciones y direcciones de uso en la empresa, tablón virtual, etc...

Asimismo, las empresas han de garantizar que estas personas puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas y convocadas por la representación legal o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses, como en las elecciones a los representantes de los trabajadores.

“Es fundamental que se haya establecido toda una serie de cuestiones que podrán incluirse en los convenios o acuerdos colectivos, como la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de

El empleado debe dar permiso para la revisión del lugar de trabajo a efectos de prevención de riesgos

ser realizados a través del trabajo a distancia; la duración máxima del trabajo a distancia; la jornada mínima presencial; el ejercicio de reversibilidad; y un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el RD-L a los efectos de calificar como regular esta modalidad de ejecución de la actividad laboral”, explica Alfredo Aspra, socio responsable del Departamento de Derecho Laboral de Andersen.

Derecho a desconectar

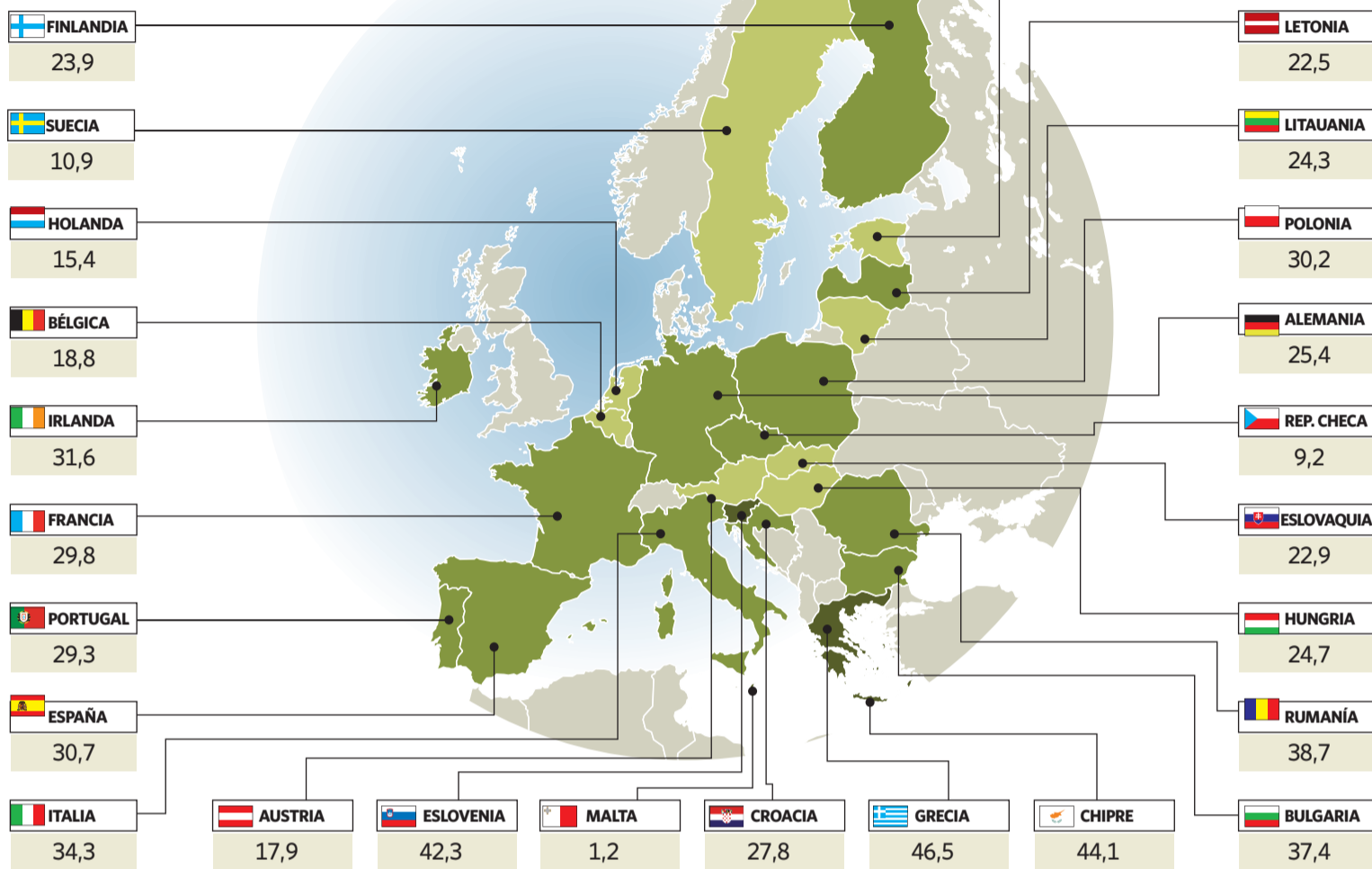
Marc Carrera, socio responsable de Derecho Laboral en PwC Tax and Legal Services, argumenta que el derecho a que el trabajador desconecte de su actividad laboral “adquiere una importancia singular en materia de teletrabajo, ya que es en esta forma de organización del trabajo donde hay más riesgo de invasión del tiempo de ocio y descanso. Por ello, ya la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales es referencia específica a esta situación”.

Y añade Carrera que “la nueva ley del teletrabajo complementa esa previsión e insiste en la necesidad

Normas & Tributos

El Teletrabajo en la UE

% sobre el total del mercado laboral



Fuente: Eurofound.

elEconomista

Los Estados miembros de la UE ponen al día sus legislaciones

X. G. P. MADRID.

Los Estados de la Unión Europea adecuan sus normativas para afrontar los nuevos retos del teletrabajo. Así, el teletrabajo en Francia se rige por ley.

El teletrabajo tiene carácter voluntario, bilateral y reversible, acordado entre empleador y trabajador y su rechazo no constituye motivo de despido.

Además, la empresa afronta los costes de herramientas tecnológicas así como su mantenimiento.

La norma regula las restricciones en el uso de los equipos a su disposición, así las posibles sanciones por su incumplimiento, los horarios y franjas de tiempo en que deben estar al servicio de la empresa, respetando los tiem-

28,5
POR CIENTO

Es la media comunitaria del trabajo a distancia sobre el total de la actividad laboral de los 27

de una protección efectiva. Éste es quizá el reto más importante: no quedarse en declaraciones genéricas de intenciones y poner los medios para una protección eficaz del derecho a la desconexión digital”.

Riesgos laborales

En el RD-L 28/2020 se reconoce a quienes trabajan a distancia el derecho a la protección en materia de seguridad y salud. La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva deberá tener en cuenta los riesgos de esta modalidad de trabajo, debiendo limitarse a la zona habilitada para la prestación de servicios. Si fuese preciso visitar el domicilio o lugar escogido para la prestación por el trabajador a distancia: se deberá elaborar un informe escrito que justifique que la necesidad de la visita, del que se deberá dar traslado a la representación de los trabajadores; y, siempre será preciso el permiso de la persona trabajadora. Si ésta no lo diese, la actividad preventiva se efectuará sobre la información recabada por el trabajador, según las instrucciones del servicio de prevención de riesgos laborales.

Modificaciones legales

La nueva norma modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Lisos) para establecer como infracción grave no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en

Un nuevo artículo en el Estatuto Básico del Empleado Público

El Gobierno prevé que la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas se incorporará en un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). El teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda y de la normativa sobre protección de datos. La prestación del servicio no será considerada como ordinaria ni absoluta. Cada Administración determinará la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta modalidad, de tal manera que se combine el trabajo presencial y el teletrabajo y se garantice la atención directa presencial a la ciudadanía. Sin perjuicio de su voluntariedad, su utilización deberá supeditarse a que se garantice la prestación de los servicios públicos, asegurando el cumplimiento de las ne-

cesidades del servicio. Y se establece que la prestación del servicio a través de esta modalidad de trabajo habrá de ser expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para el acceso, y compatible con la modalidad presencial que, como se ha dicho, seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo. El personal que preste estos servicios tendrá los mismos deberes y derechos que el resto de empleados públicos, debiendo la Administración proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad. El desempeño del teletrabajo se realizará mediante las normas de cada Administración, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. Se garantizan el derecho a la intimidad o la desconexión digital, así como la atención presencial a la ciudadanía y los derechos individuales y colectivos del personal.

los términos previstos, que lleva aparejada una sanción que oscila entre 626 a 6.250 euros.

La modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) establece una nueva modalidad procesal recogida en un nuevo artículo 138 bis por el que se tramitarán las recla-

maciones acceso, reversión y modificación al trabajo a distancia.

Se regula el sometimiento de la acción a un plazo de caducidad de 20 días hábiles; la urgencia en la tramitación; la posibilidad de recabarse por el juzgado informe de la ITSS; y, la ausencia de recurso frente a la sentencia que se dicte.

Los cambios que afectan al ET introducen una referencia al presente RD-L en su artículo 13. En el artículo 23.1.a) se establece la posibilidad de solicitar el trabajo a distancia cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En el artículo 37.8 del ET se regula que las víctimas de violencia de género tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia; o dejar de hacerlo si este fuese el sistema establecido.

Además, se modifica el RD-L 6/2020 para reforzar los requisitos precisos para justificar que el trabajador no puede prestar servicios telemáticos y ser beneficiario de una prestación excepcional por contagios o aislamiento.

Las prestaciones de Seguridad Social causadas por el personal que presta servicios en centros sanitarios o sociosanitarios por el Covid-19, se considerarán derivadas de accidente de trabajo, hasta que las autoridades levanten las medidas de prevención. Y en supuestos de fallecimiento se considerará que la causa es accidente de trabajo, en los cinco años siguientes al contagio.

Desde el día de publicación en el BOE del RD-L, ha entrado en vigor la prórroga del plan *Mecuida* y la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio sanitario por el Covid-19 durante el estado de alarma.

pos establecidos legalmente para la desconexión y el descanso.

Alemania

El Gobierno alemán trabaja en la elaboración de una nueva ley para que los empleados puedan elegir la opción de hacer sus cometidos laborales desde casa.

El texto no se espera hasta finales de año. Ahora, las situaciones de trabajo a distancia se regulan por acuerdos entre compañía y empleados, bien en el marco del convenio colectivo, o en caso de que no lo haya, fruto de un acuerdo individual entre el trabajador y empresa. La empresa está obligada a proveer a sus trabajadores del material técnico y respetar la protección de datos.

Portugal

El Ejecutivo luso ha anunciado una reforma legislativa sobre las condiciones de teletrabajo, tanto en la empresa privada como en la Administración. El Código do Trabalho ya regula las condiciones del teletrabajo. Tiene carácter voluntario para trabajador y empleador. Hay dos colectivos con derecho al teletrabajo por encima de los intereses de la empresa: las víctimas de violencia de género y los trabajadores con hijos de hasta tres años. En ausencia de una estipulación en el contrato, se supone que las herramientas de trabajo tecnológicas utilizadas por el empleado pertenecen al empleador y debe afrontar los gastos.