

O teletraballo permite flexibilidade horaria para atender ás necesidades dos horarios familiares sen desatender as tarefas laborais

Proporciona

Mellor organización temporal
Aforro de tempos e custos de desprazamentos
Máis autonomía para xestionar asuntos persoais
Mellor calidade de vida

Como se regula o teletraballo para conciliar?

No [Real Decreto Lei 6/2019](#) de 1 de marzo de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.

No [Convenio colectivo](#) ou Acordo de empresa de aplicación.

Como pode solicitarse teletraballo para conciliar?

1 Revisar se está contemplada esta posibilidade no [Convenio colectivo](#)/Acordo de empresa.

2 Se non hai nada previsto no Convenio, realiza unha solicitude por escrito á empresa. ➡ Abrirase un período de negociación que non debe exceder de 30 días. ➡ Contestación da empresa aceptando, propoñendo outra alternativa de conciliación ou denegando (ten que motivar a negativa).



Consigue



motivación
satisfacción
compromiso
produtividade

Quen pode solicitar teletraballo para conciliar?

Calquera persoa traballadora, sempre que precise conciliar a vida laboral e familiar para coidar a outros familiares de ata segundo grao (fillos e fillas de ata 12 anos, avós e avoas, pai, nai e/ou irmáns e irmás).

Se a empresa non contesta á solicitude ou a denega, que se pode facer?

Acudir ao Xulgado do Social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, Reguladora da Xurisdicción Social, considerándose exercicio dos dereitos de conciliación.

Hai 20 días para demandar dende a recepción da negativa ou dende que pasaron 30 días sen contestación.

Unha vez admitida a demanda deberá realizarse unha vista en 5 días e ditarse sentenza en 3 días, que non poderá ser recorrida.

Cando remata a situación de teletraballo para conciliar?

Ver o que establece o Convenio colectivo/Acordo de empresa.

Se non hai nada recollido no Convenio, o Real Decreto Lei 6/2019 indica que “a persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda que non tivese transcurrido o período inicialmente previsto”.