

LAS 8 CLAVES DE LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO

1 COLECTIVO AFECTADO

¿A quién resulta aplicable?

Trabajadores por cuenta ajena con exclusión de personal laboral de la Administración Pública, que realicen jornada a distancia igual o superior al 30% en un periodo de referencia de 3 meses (salvo que en negociación colectiva se prevea un porcentaje inferior).

2 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Igualdad respecto de trabajadores que realizan trabajo presencial.

Por Ejemplo:

- Formación
- Conciliación
- Prevención de riesgos
- Derechos colectivos laborales
- Retribución

3 ADAPTACIÓN DE OTRAS POLÍTICAS DE EMPRESA

Necesidad de adaptación de otras políticas de empresa:

- Peculiaridades en el registro de jornada.
- Adaptación protocolos de acoso laboral, sexual, planes de igualdad.
- Especial protección a víctimas de violencia de género. Derecho al teletrabajo o a la reversión al trabajo presencial si es compatible con el puesto y funciones.

4 ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Voluntariedad del trabajo a distancia: para empresa y trabajador. Se requiere firma de **ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA**, por escrito y siempre antes del inicio de la prestación de servicios a distancia.

Contenido mínimo:

- Inventario de medios, equipos y herramientas.
- Gastos.
- Horario y reglas de disponibilidad.
- Distribución del tiempo de presencia y de trabajo a distancia.
- Centro de trabajo.
- Lugar de trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para reversibilidad.
- Medios de control empresarial.
- Procedimiento en caso de dificultades técnicas.
- Plazo o duración de la prestación de servicios a distancia.
- Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información.

- Mediante la **negociación colectiva** se podrán regular contenidos adicionales a incluir, así como cualquier otra cuestión que se considere necesaria (Ej.: situaciones de reversibilidad, condiciones de acceso, duración máxima, etc.)
- Es necesaria la entrega de copias de los acuerdos individuales firmados a la RLT en el plazo de 10 días desde su formalización.

LAS 8 CLAVES DE LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO

5 LIMITACIONES Y RESTRICCIONES

- No se permite implantar trabajo a distancia mediante modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- No se permite llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones con motivo de las dificultades técnicas u otras no imputables al trabajador como consecuencia del teletrabajo.
- En contratos en prácticas y para la formación, así como en contratos con menores de edad, sólo se podrá realizar si se garantiza como mínimo un 50% de trabajo presencial.
- La falta de adaptación, las dificultades para el desarrollo del trabajo o ineptitud, o la aplicación de reversibilidad al trabajo presencial no justifica la extinción contractual ni la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

7 NUEVO PROCEDIMIENTO JUDICIAL

Nuevo procedimiento judicial. Artículo 138 bis LRJS

Procedimiento urgente: Plazo de 20 días desde negativa de la empresa o disconformidad con la propuesta para impugnar.

8 NUEVA INFRACCION LABORAL

Nueva infracción en la LISOS ► Se considerará como falta grave: “no formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”. Esta falta lleva aparejada una sanción de multa de entre 626 y 6.250 euros.

6 ÁMBITO TEMPORAL

Aplicación para empresas con trabajo a distancia regulado y no regulado:

- Regulado mediante acuerdos y convenios colectivos ► la nueva ley se aplicará **desde que aquellos pierdan su vigencia.**
 - Si no se prevé plazo de duración ► La nueva ley se aplicará una vez transcurrido un año desde el 23.09.2020, salvo que se pacte un plazo superior que como máximo podrá ser de 3 años.
 - **Se da un plazo de tres meses para adaptar o modificar los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta ley.**
- Si no está regulado por acuerdos y convenios colectivos ► La nueva Ley será de aplicación inmediata, debiéndose suscribir el acuerdo obligatorio y adaptar las condiciones en el plazo de 3 meses desde el 23.09.2020.

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos.