CIRCULAR INFORMATIVA

Nueva Ley del Teletrabajo

Real Decreto-ley 28/2020

desde 1957

TECNISA CAMPOS
asesores - consultores

La nueva Ley del Teletrabajo entra en vigor el 13 de octubre de 2020 según Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. A continuación hacemos un resumen de los puntos más importantes.

SITUACIONES PREVIAS

Los acuerdos colectivos en vigor hasta la pérdida de vigencia (que no puede superar 3 años) y si no la tienen establecida: 1 año.

FORMALIZAR/ADAPTAR/MODIFICAR ACUERDO DE TELETRABAJO VIGENTE

13 de enero de 2021, resultando de aplicación el denominado Plan ME CUIDA

TRABAJO A DISTANCIA DERIVADO DEL COVID-19

Sigue sometido a la normativa común. Pero las empresas deben proporcionar los medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios para su desarrollo, así como su mantenimiento. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los trabajos a distancia que desarrollen con un mínimo del treinta por ciento de la jornada, en un periodo de referencia de 3 meses o la proporción equivalente al contrato de trabajo.

- **Trabajo a distancia**: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- **Teletrabajo**: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

- **Trabajo presencial**: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

LIMITACIONES Y SUPUESTOS EXCLUIDOS

El trabajo de menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, siempre que al menos un 50% de la jornada sea presencial.

EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

1. **OBLIGACIONES FORMALES**: forma escrita, copia básica y registro en los servicios públicos de empleo, se debe firmar antes de su aplicabilidad y se debe destacar el carácter voluntario para ambas partes. Será infracción grave no formalizar el acuerdo por escrito y se podrá interponer una sanción entre los 626€ y los 6250€.

2. **CONTENIDO DEL ACUERDO**:
   - Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
   - Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
   - Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
   - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
   - Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
   - Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
   - Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

3. **EL EJERCICIO DE LA REVERSIBILIDAD**: La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

- Los vinculados a la **carrera profesional** promoción y formación.
- Los relativos a la **dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos**, estando a lo acordado en el acuerdo individual y, en su caso, en la negociación
- Sobre el **tiempo de trabajo**: horario flexible, sometido a lo previsto en el acuerdo individual o en la negociación colectiva, y registro horario en los mismos términos que en el trabajo
- Sobre la **prevención de riesgos laborales**, resolviendo la ausencia de permiso para la visita del domicilio de la persona trabajadora mediante la determinación de los riesgos a través de la información recabada del trabajador, según las instrucciones del servicio de prevención.
- **Derecho a la desconexión digital** de los trabajadores que realicen total o parcial del trabajo a distancia, en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, se deberá recoger en las políticas obligatorias de desconexión digital.
- **Derecho a la intimidad**.
- Ejercicio de sus **Derechos colectivos**, pudiendo la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de tales

FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información y el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

PARA MAYOR INFORMACIÓN NO DUDE EN CONTACTAR CON NOSOTROS

TECNISA
CAMPOS
asesores - consultores

Miembro independiente de
UHY

Calvo Sotelo, 6
39002 Santander
☎ 942 214 650
✉ tecnisa@tecnisa-campos.com
www.tecnisa-campos.com

AVISO LEGAL: Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. Tecnisa Campos, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.