



Resumen de la Nueva Ley de Teletrabajo

- 1. ENTRADA EN VIGOR:** a los 20 días de su publicación en el BOE, que tuvo lugar el pasado 23 de septiembre.
- 2. PLAZOS:** 3 meses para su formalización mediante Acuerdos Colectivos, ampliable para las empresas que ya tenían un Acuerdo o Convenio de Trabajo a Distancia.
- 3. DEFINICIÓN CONSENSUADA DE TELETRABAJO:** se considera Trabajo a Distancia el que se preste durante un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de 3 meses. Se recoge también en esta Ley “un porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” facilitando a las empresas ofrecer 1 día de Trabajo a Distancia, sin tener que ajustarse al resto de las obligaciones que implica esta Ley.
- 4. MINIMOS QUE RECOGERÁN LOS ACUERDOS DE TELETRABAJO:** La Ley recoge los siguientes mínimos que podrán ampliarse en función del Convenio Colectivo:

- *Horario de trabajo y disponibilidad*
- *Distribución y porcentaje entre trabajo presencial y teletrabajo.*
- *Duración del Acuerdo.*
- *Plazos de preaviso para la extinción del mismo.*
- *Gastos del trabajador en remoto y la forma de devengarlos.*
- *“Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil o periodo máximo para renovarlos”.*
- *Lugar elegido por la persona para teletrabajar.*
- *Medios de control de la actividad por parte de la empresa.*
- *Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información*



Resumen de la Nueva Ley de Teletrabajo

5. **FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIOS:** "flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso". En este sentido se impone la necesidad de llevar a cabo un Registro de Horario en el que conste el inicio y fin de la jornada y tramos de actividad.
6. **VOLUNTARIEDAD:** será voluntario y del mismo modo cada una de las partes podrá rescindir esta situación y volver a la anterior, por lo que ha de constar por escrito. Esta voluntariedad acordada por escrito implica que quién desee teletrabajar no puede exigir hacerlo.
Negarse a trabajar a distancia "no será causa justificativa de despido ni de modificación de condiciones".
Por Ley aquella parte de la plantilla que teletrabaje "tendrá los mismos derechos como si estuviera en el lugar de trabajo presencial y no podrán sufrir ningún perjuicio, incluida la retribución salarial, estabilidad, horarios, promoción o formación profesional".
7. **DERECHO A LA DESCONEXIÓN:** las empresas habrán de limitar el uso de medios tecnológicos durante los periodos de descanso, con una normativa interna que recoja "las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática".
8. **RIESGOS LABORALES:** habrán de ser tenidas en cuenta las consecuencias que puede acarrear el teletrabajo (sociales, psicosociales, de organización o ergonómicos...). Si existe necesidad de hacer una inspección para analizar los riesgos laborales, esta no será en todo el domicilio y tendrá que haber un informe por escrito que deberá ser aceptado por la persona que teletrabaje.
9. **SITUACIÓN DE QUIENES YA ESTAN TELETRABAJANDO:** en caso de que no se haya establecido una fecha una fecha final del Teletrabajo, la empresa cuenta con 1 año para adaptarse a la Ley, pero en caso de existir un acuerdo con los trabajadores, esta adaptación se hará extensiva a 3 años.

Se establece una excepción para el Teletrabajo derivado de la pandemia: "En aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de



Resumen de la Nueva Ley de Teletrabajo

contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria".

10. **GASTOS:** según se defina en el acuerdo firmado, la empresa proporcionará y mantendrá todos los medios, equipos y herramientas que sean necesarios para que el Teletrabajo sea efectivo. Los mecanismos para compensar y determinar estos gastos tendrán que figurar en el Convenio Colectivo.

Septiembre de 2020