

Las 10 claves de la nueva ley del teletrabajo

(Octubre 2020)



Parque de los Lirios, 6, ofic. 2 26006 Logroño
Tlf. 679572152 / 670793403
info@personasyestrategia.com

10 claves de la nueva ley del teletrabajo *

1. VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora. La reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo individual de trabajo a distancia.	2. VETO AL DESPIDO La negativa de la persona trabajadora a hacerlo a distancia, al ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para la adaptación al teletrabajo no serán causas justificativas de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.	3. DÍAS DE TELETRABAJO Para acogerse a la normativa de teletrabajo se deberá realizar a distancia el 30 % de la jornada semanal durante un periodo de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.	4. ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA El cumplimiento del mencionado 30 % obliga a la empresa a firmar un acuerdo individual por escrito con el empleado. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.	5. COSTES El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no podrá suponer ningún gasto para la persona trabajadora. El acuerdo individual deberá incluir un inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, así como la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia y la forma en que se cuantificará la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa en caso de que se produzcan.
6. TELETRABAJO EXCEPCIONAL La nueva ley no se aplicará al teletrabajo implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención de la COVID-19, que se seguirá rigiendo por la normativa laboral ordinaria. No obstante, en el teletrabajo excepcional las empresas estarán obligadas a dotar a sus empleados de los medios, equipos, herramientas y consumibles que se requieran y a encargarse de su mantenimiento, pero deja a la negociación colectiva la decisión de compensar los gastos en los que pudiera incurrir la persona trabajadora.		8. DESCONEXIÓN DIGITAL Las personas que teletrabajen tienen derecho a la desconexión digital durante los periodos de descanso, lo que implica el respeto a la duración máxima de la jornada, cuyo registro es obligatorio.		
	7. IGUALDAD DE TRATO Los empleados que presenten sus servicios a distancia tendrán los mismos derechos y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.	9. CONTROL EMPRESARIAL La empresa podrá «adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control» para verificar el cumplimiento de los trabajadores de todas sus obligaciones y deberes laborales, pero con la debida consideración a su dignidad.		
<u>Nota final:</u> La normativa no se aplicará al trabajo a distancia desplegado con motivo de la COVID-19 a excepción del tema de los medios necesarios, que sí deberá proporcionar la empresa, mientras que se deja a la negociación colectiva compensar o no los gastos y cómo hacerlo.				