

Teletrabajo

Marco normativo y tipos de teletrabajo

Esther Blázquez
Asesora Jurídica Osarten Koop. E.
Osarten Servicio de Prevención Mancomunado

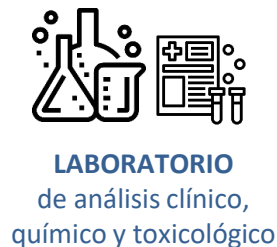
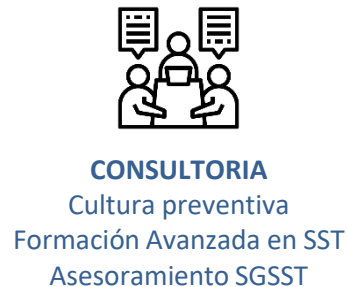
20 marzo 2023

¿Quiénes SOMOS?

- Cooperativa de servicios creada en 2001.
- Su origen es el Dpto. Salud laboral de Lagun Aro EPSV creado en 1968
- Sede central del Servicio de prevención mancomunado de empresas del Grupo MONDRAGÓN y Lagun Aro EPSV
- Visión: Ser el aliado estratégico para la promoción de la seguridad, salud y bienestar laboral de nuestras cooperativas asociadas y clientes.



¿Qué hacemos?



Osarten, Servicio de Prevención Mancomunado

98 empresas asociadas ... más de 22.000 trabajadores

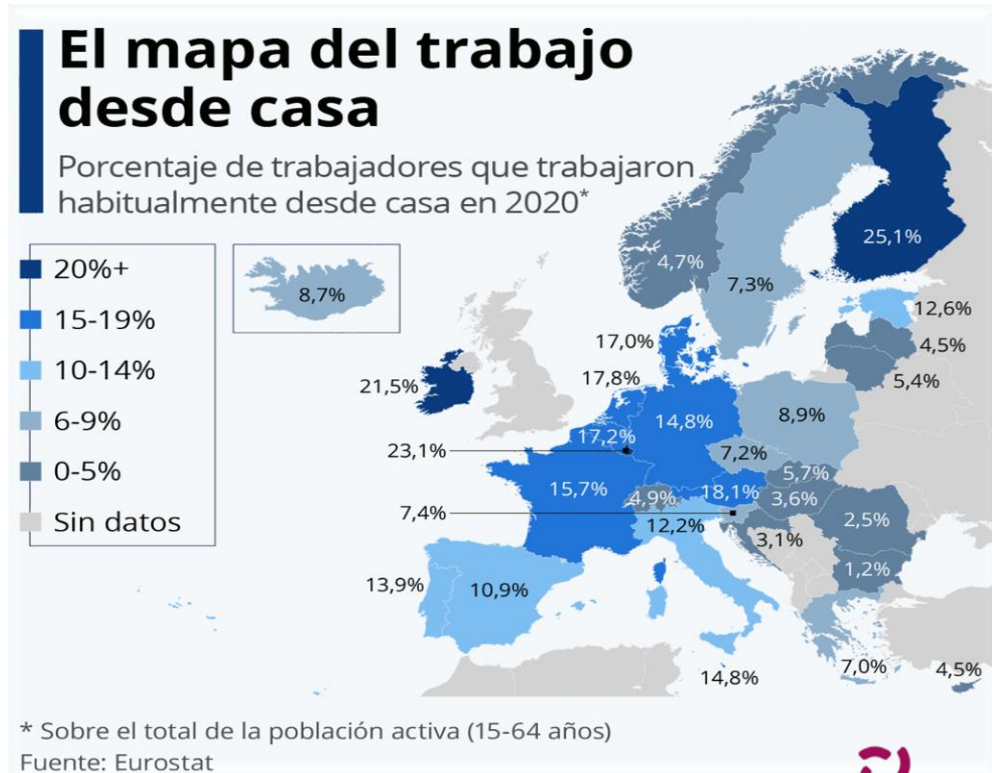


La regulación del teletrabajo en España se basa en el Acuerdo Marco Europeo

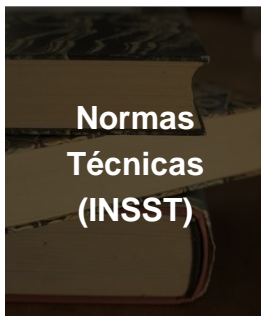
❖ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 2002

Define el **teletrabajo** como una forma de organización o de **realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información**, en el marco de un contrato o de una **relación laboral**, en la que un trabajo que habría podido realizarse en los locales de la empresa, **se ejecuta habitualmente fuera de los locales empresariales**.

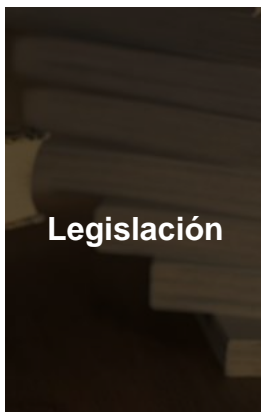
❖ La OIT reguló, en su Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio



Antecedentes legales y Normas Técnicas



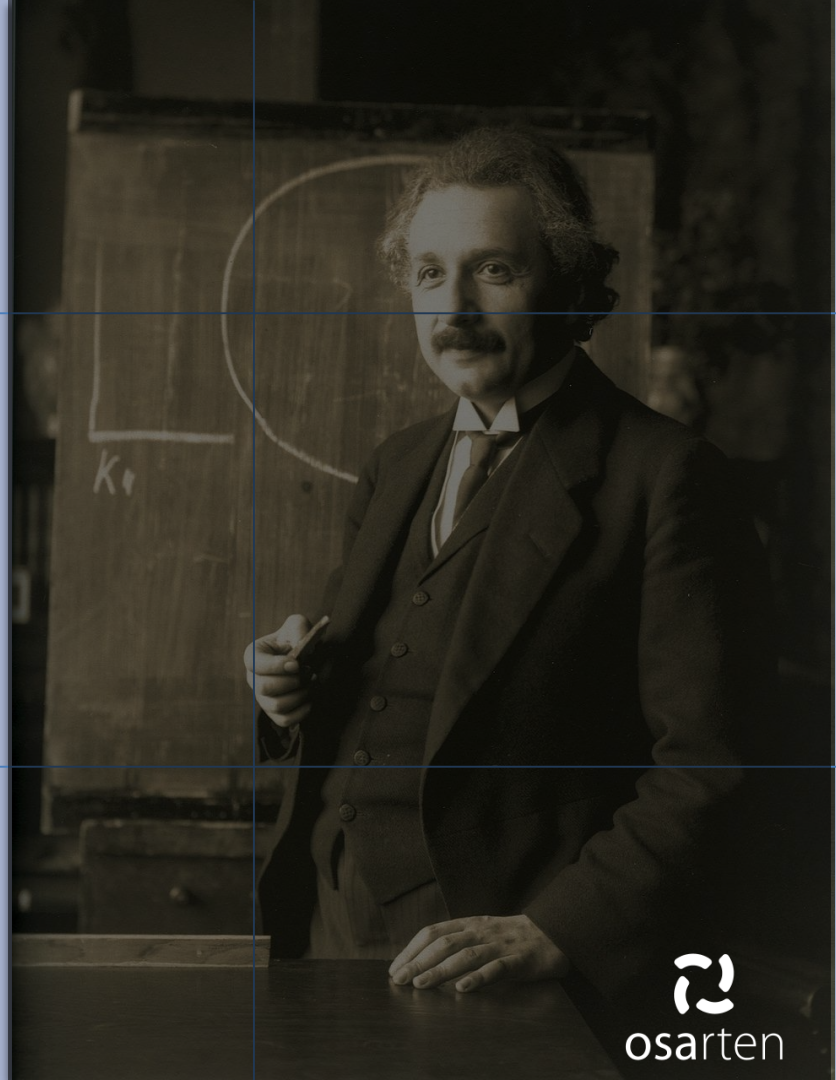
- NTP 412 con un análisis específico de los **criterios técnicos necesarios para la implantación del teletrabajo**.
- NTP 1.122 y 1.123 tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- NTP 1165 NTP que está concebida para un **teletrabajo implantado en un contexto laboral ordinario**, es decir, exento de las dificultades y crisis puntuales, como la causada por la pandemia del COVID-19 en nuestro país.



- Ley 3/2012, de 6 de julio (RCL 2012, 945) , de **medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de **medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores a fin de incluir el trabajo a distancia como un medio de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de **trabajo a distancia**, derogado por la ley actual Ley 10/ 2021 de 9 julio (Disposición transitoria primera contempla situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de esta Ley).

*“En medio de la dificultad
yace la oportunidad”*

Albert Einstein.





Regulación actual del Teletrabajo: Ley de Trabajo a Distancia (LTD)

- **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, que se aplica , según el art 1 de la misma , a las relaciones de trabajo en las que se den las condiciones descritas en el art.1.1 del ET.
- **El Marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo2021-2027**

Definiciones | El teletrabajo es un subgrupo del trabajo a distancia



- **Trabajo a distancia:** realización de la actividad laboral 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.
- **Persona trabajadora:** personas con contrato laboral (TCA) o personas con contrato societario (socios de trabajo/socios trabajadores).

LTD | Características del teletrabajo



- Voluntario (Tanto para suscribirlo-art.5-, modificarlo-art. 8, o resolverlo - art.5.3) y acordado por escrito.
- Mismos derechos que personas en trabajo presencial.
- Reversible.
- Flexibilidad y desconexión digital
- Seguimiento de la actividad por la empresa

LTD | Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia



Las personas trabajadoras a distancia deberán:

- Cumplir con las instrucciones sobre protección de datos establecidas por la empresa.
- Cumplir con las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa.
- Cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos establecidos en la empresa.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad (art. 22).

LTD | Debe recogerse por escrito...



- Equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo
- Los costes asociados a su uso y mantenimiento,
- Formación
- Promoción profesional
- Instalación de medios de control y vigilancia,
- Medidas de seguridad y salud
- Limitaciones al acceso del lugar de trabajo cuando coincide con el domicilio

Las condiciones esenciales deben figurar de manera expresa en el acuerdo sin perjuicio de la legislación estatutaria y de los convenios colectivos aplicables

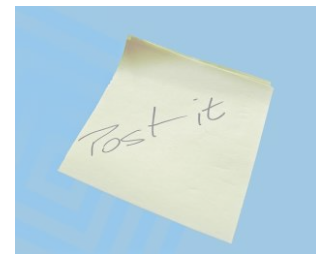
LTD | Sanciones por incumplimiento



Disposición final 1: modifica el apartado uno del art 7 LISOS : infracción GRAVE por no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos previstos en la ley o el convenio colectivo aplicable.

El apartado dos de esta disposición final primera modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, LISOS.

LTD | Otros aspectos a tener en cuenta



- ❑ Contratos de trabajo con **menores y contratos en prácticas y para la formación** y el aprendizaje: trabajo a distancia 50% , ya que el otro 50% debe ser presencial.
- ❑ Existe un derecho preferente de acceso al trabajo a distancia de las personas consideradas **victimias de violencia de genero o terrorismo**
- ❑ Se establece un procedimiento judicial especial y específico (art. 138 bis LRJS) aplicable a las **reclamaciones relacionadas con el acceso, reversión y modificaciones del trabajo a distancia**
- ❑ Infracción grave en materia de relaciones laborales : **no** formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legalmente previstos.» (artículo 7.1 LISOS).

Teletrabajo | Ventajas



Para la persona trabajadora

- Mayor autonomía
- Más oportunidades laborales
- Menor estrés y desplazamientos
- Más vida familiar
- Más oportunidades para gente con discapacidad

Para la empresa

- Mayor productividad
- Menos problemas entre empleados
- Menor necesidad de infraestructura
- Menor coste por producción
- Más acceso a profesiones de alto nivel

Para el Estado y la sociedad

- Menor contaminación
- Menos tráfico
- Mejora de la calidad de vida
- Fácil acceso para las personas con discapacidad
- Fomento de la tecnología de futuro

Teletrabajo | Desventajas



Para la persona trabajadora

- Aislamiento social
- Menor salario
- Horas extras
- Frontera entre vida privada y profesional
- Inseguridad económica

Para la empresa

- Dificultad para controlar a la persona trabajadora
- Retos en la búsqueda de perfiles
- Dificultad para el trabajo en equipo
- Costes en equipamiento / tecnología
- Pérdida de jerarquías

Para el Estado y la sociedad

- Fomento de las relaciones distantes y superficiales
- No todo el mundo domina las nuevas tecnologías
- Menor eficacia de normativas de trabajo

Jurisprudencia

Teletrabajo: Jurisprudencia (I)

- **Sentencia de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social**
 - Fecha: **22/03/2022**
 - Nº de Recurso: **33/2022 / Nº de Resolución:44/2022**
 - Procedimiento: **Conflicto colectivo**
 - Ponente: ANUNCIACION NUÑEZ RAMOS

Declara la nulidad de algunas cláusulas contenidas en el contrato tipo de trabajo a distancia suscrito por el empresario demandado.

Teletrabajo: Jurisprudencia (II)

- **Cortes de luz y/o caídas de internet**

Los cortes de luz o desconexiones no imputables al empleado computan como tiempo de trabajo efectivo (**S.Audiencia Nacional de 10 de mayo de 2021**).

No cabe exigir recuperar ese tiempo ni tampoco practicar ningún descuento en la retribución, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

- **Plus transporte y teletrabajo**

La Audiencia Nacional ha sentenciado que es lícito no abonar el plus transporte (carácter extrasalarial en el caso enjuiciado) en el caso de empleados en teletrabajo (**S. Audiencia Nacional 30 de abril de 2021**).

*Ahora bien, al margen de esta sentencia, si la empresa ha venido abonando el plus transporte (aún sin estar obligada a ello) en los supuestos de teletrabajo, podría llegar a entenderse que se ha creado un derecho adquirido, por lo que no cabría dejar de abonarlo unilateralmente.

- **Teletrabajo y despido por disminución del rendimiento**

Aunque en la empresa existía una cláusula expresa de rendimiento (cumplimiento de objetivos mínimos), razona la sentencia que no se acredita adecuadamente una comparativa del rendimiento respecto a otros trabajadores.

La comparativa se hace no respecto al periodo a que se refiere la carta de despido sino a otro distinto.

Debió incluirse una comparativa entre su rendimiento y el de los otros trabajadores y hacer referencia a ello en la carta de despido para que el demandante pudiera articular pruebas en su defensa y no se hizo.

Por tanto, el despido debe ser declarado improcedente al no acreditarse la disminución del rendimiento (**sentencia del JS de Oviedo de 27 de octubre de 2020**).

- **Guardias y teletrabajo**

Sistema de guardias y teletrabajo: la Audiencia Nacional desestima una demanda de modificación sustancial de carácter colectivo por número insuficiente de empleados afectados (8 en una plantilla de menos de 100 trabajadores).

Señala la Audiencia Nacional (sentencia de **22 de marzo de 2021**) que no puede calificarse como una modificación de carácter colectivo por no alcanzarse los umbrales fijados en la normativa (art. 41.2 del ET).

Por tanto, la impugnación de la medida llevada a cabo por la empresa no puede llevarse a cabo a través del proceso de conflicto colectivo.





Osasuna erotik,
Creciendo en salud

Esther Blázquez
eblazquez@osarten.com