

novedades _ley_teletrabajo

Ley 10 / 2021 de 9 de julio

La Ley de Teletrabajo modifica el art. 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (LISOS de ahora en adelante), lo que supone un incremento en 20% de las cuantías de multas impuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los empresarios. Las nuevas cantidades de las sanciones se aplicarán a partir del 1 de octubre de 2021.

El 10 de julio se publicó en el BOE la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. A diferencia de la norma anterior, el Real Decreto - Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la norma actual proviene del poder legislativo. El texto del Real Decreto- Ley fue elaborado por el Gobierno de forma urgente, debido a la situación de la crisis sanitaria derivada de la pandemia que empezó en el año 2020, que hizo que aumentara el trabajo distancia un 34% en España), la decepción y la incongruencia llegó cuando después de tanta urgencia, el RD-Ley de teletrabajo no era de aplicación al trabajo a distancia que se ha establecido como consecuencia de las medidas de prevención y contención de la crisis del covid-19, ni al que se ha implantado en aplicación del artículo 5 del RD-Ley 8/2020, deja la mayor parte de las materias a la negociación colectiva, a la voluntariedad y al acuerdo individual.

La finalidad del mencionado texto legal fue desarrollar el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se dicta: *“la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*. Dicho artículo resultó insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, ya que éste requiere no solamente una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. En el contexto legal, el teletrabajo se caracterizó por la casi total ausencia de regulación específica, de garantías y condiciones de trabajo establecidas, lo que provocó un desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras y por lo que se requirió una norma que ayudara a las partes a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad.

En el Real Decreto- Ley 28/2020 ya se estableció el ámbito de aplicación, que en el texto nuevo queda sin cambios y se refiere a los trabajadores que trabajen voluntariamente, por cuenta ajena, bajo la dirección y organización del empresario, en cambio de una retribución, y que el trabajo se desarrolle a distancia con carácter regular. Se entiende que el trabajo a distancia es regular cuando éste se preste en un periodo de referencia de 3 meses, en un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (50% de la jornada laboral en caso de contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje). En la práctica eso significa que un trabajador con una jornada laboral de 40 horas y 5 días a la semana trabaja a distancia si por lo menos durante un día y medio a la semana realice esta forma de trabajo.

En el nuevo texto también se mantienen el carácter voluntario del teletrabajo y reversible en la modalidad presencial para la persona trabajadora y para la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito que debe recoger todas las informaciones pertinentes (inventario de los medios, equipos y herramientas, enumeración de los gastos para la persona trabajadora, horario de trabajo, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, centro de trabajo de la empresa y lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, plazos de preaviso de reversibilidad, medios de control empresarial, procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas, instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la información,

así como la duración del acuerdo de trabajo a distancia). Se aplica las mismas definiciones del trabajo a distancia (forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta 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), del 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), y el trabajo a domicilio que se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma (OIT). El trabajo, por lo tanto, podría ser realizado en un espacio privado, común como un coworking o un incluso en un café.

Se recogen, además, otras premisas tales como beneficiarse de los mismos derechos y condiciones de trabajo que los aplicables a las personas comparables que trabajen en los locales de la empresa (en cuanto a la remuneración, clasificación profesional, etc.), el derecho a la adaptación de la jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y al horario flexible, a la formación y promoción profesional, la obligación de dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios necesarios para el desarrollo de la actividad, así como al abono y compensación de gastos de la actividad laboral - que no pueden ser asumidos por el trabajador (ordenador, teléfono móvil, WiFi, electricidad, material de oficina), a la prevención de riesgos laborales, derecho a la intimidad y a la protección de datos, a la desconexión digital y registro horario, y derechos colectivos. La empresa podrá vigilar y controlar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Las condiciones de trabajo y su especificidad pueden ser regulados en los convenios colectivos a través de la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores.

Las disposiciones finales de ambos textos modifican algunas normas para adecuarlas al teletrabajo, tales como la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que añade el artículo 138 bis sobre tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, así como los artículos sobre teletrabajo, preferencia a elegir y a acceder al trabajo a distancia, derecho a realizar trabajo a distancia por las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, introducidas en el texto del Estatuto de los Trabajadores.

Tras una idéntica exposición de motivos y un cuasi idéntico contenido sustantivo de ambas normas, podemos destacar algunas novedades del texto vigente en comparación con el derogado. El texto introduce pocos cambios respecto al texto anterior, el mencionado RD-Ley 28/2020.

La Ley 10/2021 añade al texto anterior que las empresas están obligadas a evitar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón no solamente de sexo, pero también de edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Se garantiza más protección a los trabajadores con discapacidad, ya que la empresa debe asegurarles no solamente la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios, incluidos los digitales, igual que al resto de los trabajadores, sino también su acceso universal para evitar cualquier exclusión por esta causa. Por otro lado, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y, concretamente, en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad

preventiva del trabajo a distancia, se deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, añadiendo los de accesibilidad del entorno laboral efectivo.

Otro dato no menos importante es la firma de acuerdo de teletrabajo según la nueva Ley 10/2021. En la normativa anterior, se concedió un plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020 para la firmar el acuerdo. No obstante, si las condiciones de teletrabajo ya habían sido reguladas por un convenio colectivo, habría que esperar a que éste perdiera su vigencia. Si el convenio no tuviera establecido el plazo de duración, en este caso la Ley debiera aplicarse en un plazo de 1 año o como máximo 3, si las partes lo acordaran. Las empresas que tuvieron que aplicar el teletrabajo por causa de la pandemia, están exentas de la obligación de firmar el acuerdo hasta el 9 de agosto de 2021 o mientras existan las restricciones en su Comunidad Autónoma. A los contratos celebrados a partir de la vigencia de la nueva Ley, se aplicarán las condiciones establecidas en ella.

Sin embargo, la novedad más destacable es, sin duda, la referida a la modificación del artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se regula las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, de Seguridad Social, de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, de prevención de riesgos laborales, así como las infracciones por obstrucción. El nuevo texto endurece las sanciones por infracciones laborales en 20%, incrementando las cuantías de las sanciones en comparación con la Ley anterior. Las cuantías de la LISOS fueron elaboradas en el año 2000, cuando la Ley entró en vigor, y fueron modificadas solamente una vez en el año 2007. Las sanciones recogidas en el texto legal entrarán en vigor el 1 de octubre de 2021.

Las sanciones que se aplican a las infracciones cometidas en el ámbito laboral, se traducen en el incumpliendo de las condiciones de trabajo reguladas en la Ley de Trabajo. La Ley establece la obligación de dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas a las personas que trabajan en remoto, por parte de la empresa, necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, así como la atención precisa en la situación de dificultades técnicas. En caso de su incumplimiento, el empresario podrá incurrir en una infracción grave sancionable con una multa que oscila entre 751 euros y 7.500 euros, según la gravedad de los hechos. La norma anterior preveía la cuantía máxima de 6.250 euros, lo que supone, en comparación, 1.250 euros de aumento por la infracción cometida. La misma sanción se aplicaría en caso de no suscribir el acuerdo de teletrabajo regulado en la Ley, o no hacerlo por escrito, transgredir los límites legales o pactados en materia de jornada, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada, derecho a la desconexión digital y, en general, el tiempo de trabajo, la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, o por establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, entre otros.

La infracción de discriminación por razón de edad, discapacidad, origen, condición social en materia de retribuciones, jornadas, formación y demás condiciones de trabajo será sancionable con una multa de 7.501 euros a 225.018 euros.

CUADRO COMPARATIVO DE LA MODIFICACIÓN DE LA LISOS POR LA LEY 10/2021.**Artículo 40 LISOS antes de la modificación por la Ley 10/2021.****Artículo 40 LISOS después de la modificación por la Ley 10/2021.**

◦ Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, Seguridad Social, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, así como las infracciones por obstrucción.

• Leves:
Grado mínimo, multa de 60 a 125 euros;
Grado medio, de 126 a 310 euros;
Grado máximo, de 311 a 625 euros.

• Leves:
Grado mínimo, multa de 70 a 150 euros;
Grado medio, de 151 a 370 euros;
Grado máximo, de 371 a 750 euros.

• Graves:
Grado mínimo, de 626 a 1.250 euros;
Grado medio, de 1.251 a 3.125 euros;
Grado máximo, de 3.126 a 6.250 euros.

• Graves:
Grado mínimo, de 751 a 1.500 euros;
Grado medio, de 1.501 a 3.750 euros;
Grado máximo, de 3.751 a 7.500 euros.

• Muy graves:
Grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros;
Grado medio, de 25.001 a 100.005 euros;
Grado máximo, de 100.006 euros a 187.515 euros.

• Muy graves:
Grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros;
Grado medio, de 30.001 a 120.005 euros;
Grado máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros.

◦ No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido.

◦ No solicitar, los trabajadores por cuenta propia, su afiliación y hasta tres altas dentro de cada año natural, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido, como consecuencia de actuación inspectora.

◦ Comunicar la baja de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia.

• Infracción grave:
Grado mínimo, multa de 3.126 a 6.250 euros;
Grado medio, de 6.251 a 8.000 euros;
Grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.

• Infracción grave:
Grado mínimo, multa de 3.750 a 7.500 euros;
Grado medio, de 7.501 a 9.600 euros;
Grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.

◦ Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

• Infracción muy grave:
Grado mínimo, multa de 10.001 a 25.000 euros;
Grado medio, de 25.001 a 100.005 euros;
Grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

• Infracción muy grave:
Grado mínimo, multa de 12.001 a 30.000 euros;
Grado medio, de 30.001 a 120.005 euros;
Grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

CUADRO COMPARATIVO DE LA MODIFICACIÓN DE LA LISOS POR LA LEY 10/2021.

Artículo 40 LISOS antes de la modificación por la Ley 10/2021.	Artículo 40 LISOS después de la modificación por la Ley 10/2021.
◦ Las infracciones por obstrucción de la actuación inspectora, dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario.	
- Graves: Grado mínimo, multa de 3.126 a 6.250 euros; Grado medio, de 6.251 a 8.000 euros, Grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros. - Muy graves: Grado mínimo, de 10.001 a 25.000 euros; Grado medio, de 25.001 a 100.005 euros, Grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.	- Graves: Grado mínimo, multa de 3.750 a 7.500 euros; Grado medio, de 7.501 a 9.600 euros, Grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros. - Muy graves: Grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; Grado medio, de 30.001 a 120.005 euros, Grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.
◦ Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.	
- Leves: Grado mínimo, multa de 40 a 405 euros; Grado medio, de 406 a 815 euros; Grado máximo, de 816 a 2.045 euros. - Graves: Grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; Grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; Grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros. - Muy graves: Grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; Grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; Grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.	- Leves: Grado mínimo, multa de 45 a 485 euros; Grado medio, de 486 a 975 euros; Grado máximo, de 976 a 2.450 euros. - Graves: Grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros. - Muy graves: Grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; Grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; Grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.
◦ Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:	
- Leves, multa de 375 a 755 euros; - Graves, de 756 a 3.790 euros; - Muy graves, de 3.791 a 37.920 euros.	- Leves, multa de 450 a 905 euros; - Graves, de 906 a 4.545 euros; - Muy graves, de 4.546 a 45.504 euros.