

Estas son las claves principales de la nueva Ley de Teletrabajo

Por Raúl Rojas, Écija Abogados - 19 julio, 2021



La pandemia de la COVID-19 ha supuesto una emergencia sanitaria a nivel global, pero también ha propiciado, por necesidad, un auge generalizado del **teletrabajo** como herramienta por excelencia para lograr en muchos casos la **continuidad de los negocios** y de la actividad laboral en estado de confinamiento y de restricciones de movilidad. Esta opción fue reconocida normativamente (art. 5 RDL 8/2020, de 17 de marzo) como alternativa preferente a otras medidas de reestructuración interna como los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), siempre que fuera técnica y razonablemente posible.

La Ley 2/2021, actual marco normativo frente a la COVID-19, exige a las empresas la adopción de medidas para la **reincorporación progresiva** de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible, hasta que el Gobierno decrete el fin de la pandemia.

Específicamente en materia de teletrabajo, con la entrada en vigor del **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**, de trabajo a distancia, y su convalidación mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, el Gobierno ha pretendido dotar de un marco normativo propio y de seguridad jurídica a las situaciones de teletrabajo, con una serie de derechos para las personas teletrabajadoras, pero con una importante exclusión de aplicación de dicha normativa a las situaciones de

Utilizamos cookies propias y de terceros para realizar el análisis de la navegación de los usuarios y mejorar nuestros servicios. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso.

[Acepto](#) [Política de privacidad](#)

Con la Ley de Teletrabajo, el Gobierno ha pretendido dotar de un marco normativo propio y de seguridad jurídica a las situaciones de teletrabajo

Actualmente, las empresas siguen **fomentando el teletrabajo** desde el punto de vista de la emergencia sanitaria, y en el marco de la excepcionalidad de la norma, pero bajo nuestra experiencia, cada vez, más empresas están empezando a elaborar políticas concretas de teletrabajo para dar cabida a estas situaciones de home office regular que se volverán más habituales en nuestras empresas una vez finalice la pandemia por las propias dinámicas que se ya se han generado en los distintos procesos de trabajo (reuniones telemáticas, uso intensivo de medios tecnológicos para trabajar, almacenamiento en la nube, etc.).

Una vez finalizada la pandemia, o bien en los supuestos de teletrabajo ordinario efectuado no como consecuencia de las limitaciones sanitarias, y de acuerdo con la nueva normativa, en los casos en los que el **teletrabajo suponga un 30%** o más de la jornada del trabajador en un periodo de 3 meses, tendrá la consideración de teletrabajo regular y conllevará una serie de obligaciones para la empresa y derechos específicos para la persona trabajadora que presta sus servicios en remoto (compensación de gastos, desconexión digital, equipamiento, prevención de riesgos laborales del puesto de teletrabajo, etc.).

A pesar de tener un **marco normativo propio**, la ausencia de concreción sobre algunos puntos como la regulación de la compensación de los gastos o el teletrabajo por conciliación familiar, están provocando numerosos conflictos judiciales que ya se están resolviendo por nuestros juzgados y tribunales.

En lo que respecta a la cuantificación de los **gastos de teletrabajo**, las empresas, a falta de regulación en el convenio colectivo de aplicación, están planteado, entre otras fórmulas, o bien realizar dicha compensación de acuerdo a una ecuación de variables, y por lo tanto, diferente para cada trabajador según sus condiciones de trabajo a distancia, o bien a través de un "plus de teletrabajo" igual para toda la plantilla, si bien estas fórmulas pueden plantear problemas en caso de que no coincida con la eventual y futura regulación convencional, bien por exceso (derechos adquiridos) o bien por defecto (necesidad de regularización de cantidades en compensación de gastos).

Utilizamos cookies propias y de terceros para realizar el análisis de la navegación de los usuarios y mejorar nuestros servicios. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso.

[Acepto](#) [Política de privacidad](#)

empresa, por la compensación de gastos, y por los despidos que se están efectuando debidos a una disminución del rendimiento durante la situación de teletrabajo.

A continuación, algunas de las respuestas judiciales ante estos conflictos:

Utilizamos cookies propias y de terceros para realizar el análisis de la navegación de los usuarios y mejorar nuestros servicios. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso.

[Acepto](#) [Política de privacidad](#)

- **Solicitud del teletrabajo con motivo de la conciliación familiar:** Derecho del trabajador a adaptar su jornada mediante solicitud parcial de teletrabajo para conciliar la vida laboral con la familiar, en virtud del artículo 34.8 ET que introdujo la denominada "jornada a la carta" (STSJ País Vasco 14-7-20 o STSJ Castilla y León 2-12-20). Es la empresa quien debe probar de forma "clara e indubitada" la causa que permite excepcionar la concreción horaria consecuencia de la flexibilización propuesta por el trabajador. Concesión del derecho, más una indemnización de 3.500 euros por daños morales, por una denegación injustificada de la empresa (STJS Galicia 5-2-21). Aunque el sistema de teletrabajo todavía no estaba implantado en la empresa ni estaba expresamente previsto en el Convenio colectivo de aplicación cuando la trabajadora lo solicita, pero la empresa no podía por ello y sin más denegarlo de forma automática, lo correcto por parte de la empresa hubiera sido iniciar un proceso de negociación con una duración máxima de 30 días, de conformidad con el art. 34.8 ET (SJ Barcelona 29-1-20).
- **Compensación de gastos de teletrabajo:** No cabe la reclamación en conflicto colectivo del reconocimiento de un derecho genérico a una compensación de gastos al conjunto de los trabajadores, pero sí reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, atiendo también a lo que se disponga en los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación (SAN 4-6-21).
- **Teletrabajo y MSCT:** No constituye MSCT la decisión de la empresa de realizar el resto de la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo, tras la pausa de la comida, al ser una medida específica y coyuntural que responde a las necesidades de la pandemia (SAN 12-5-21).
- **Calificación de tiempo de trabajo efectivo:** Las desconexiones que impidan la prestación, tales como cortes en el suministro de luz o internet, producidos dentro de la jornada prestada en teletrabajo y que impidan la prestación computan el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo (SAN 10-5-21).
- **Despido y teletrabajo:** Se declara improcedente el despido por disminución de rendimiento de un trabajador que estaba obligado a realizar un mínimo de 2 contratos al día y solo consiguió un contrato en 13 días, puesto que dicha disminución no reviste el carácter de gravedad, culpabilidad y continuidad exigidos por la norma, y se produjo durante la situación durante el teletrabajo

Utilizamos cookies propias y de terceros para realizar el análisis de la navegación de los usuarios y mejorar nuestros servicios. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso.

[Acepto](#) [Política de privacidad](#)

Son algunos ejemplos de los conflictos judiciales derivados del ejercicio de los nuevos derechos en el marco de estas formas de organización del trabajo a distancia, derechos que deberán ser respetados por las empresas para evitar el riesgo de judicialización de una eventual reclamación ante los Juzgados.

Raúl Rojas, Socio de **Écija**

Utilizamos cookies propias y de terceros para realizar el análisis de la navegación de los usuarios y mejorar nuestros servicios. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso.

[Acepto](#) [Política de privacidad](#)