

NORMATIVA IMPORTANTE TRABAJO A DISTANCIA (RD 28/2020 Y TELETRABAJO

Está regulado por Ley **10/2021, de 9 de julio - Trabajo a distancia**

Recordemos **Real Decreto-ley 28/2020**, de 23 de septiembre de 2020 (su entrada en vigor fue el 13 de octubre de 2020).

Con motivo del mismo se viene a regular las formas jurídicas de relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas que voluntariamente han decidió optar por incorporar total o parcialmente esta medida en su empresa también debemos primero definir el concepto:

Teletrabajo: el trabajo a distancia requiere de la utilización exclusiva o predominante de sistemas informáticos/tecnológicos.

Vamos a analizar en brevemente los requisitos de este Real Decreto:

1.- Se debe formalizar necesariamente por escrito, bien en el momento de firmar el contrato inicial o posteriormente, pero, en todo caso, siempre antes de que se implante la modalidad indicada.

2. – En el citado documento y como requisitos mínimos debe constar lo especificados en el artículo 7:

PRIMERO- Relacionar los medios de trabajo, equipos, teléfono, consumibles y todos aquellos que afecten o necesite para su trabajo.

.Los gastos que tuviera el trabajador y conformar la compensación económica. Horario del empleado y la disponibilidad que debe tener. Determinar registro horario (jornada)

-El centro de trabajo donde se realizará la actividad laboral, coordinar la actividad preventiva, si es externa, con los servicios de prevención de riesgos laborales y si es interna con los propios.

.-En el caso que se plantee la posible reversión de la medida el plazo de preaviso que se le dará el trabajador o a la inversa, estableciendo que el complemento abonado se dejará de percibir en caso de volver a la situación de presencial.

-La opción del teletrabajo siempre es voluntaria y reversible, si bien, la segunda deberá explicarse con detenimiento para evitar inseguridad y negativa de la misma. (art.5).

-Todos los trabajadores tienen los mismos derechos.

.-El artículo 15 recoge que “las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”. Además, el artículo 16 especifica que **en algunos casos es necesaria una visita** a la zona de la vivienda donde se realiza el trabajo para realizar un informe sobre los riesgos a los que se expone el empleado.

.-Derecho a la desconexión. -El artículo 18 del real decreto es claro con este tema: “las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”. Para ello, se establece que la empresa debe definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y limitar la utilización de los medios tecnológicos en los períodos de descanso.

.-Derecho a la intimidad Trabajar desde casa deberá garantizar el derecho a la intimidad y protección de datos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De este modo, por parte de las empresas no se podrá pedir la instalación de programas o aplicaciones si los dispositivos con los que se desempeña el trabajo son del empleado.

.-Las empresas por supuesto están claramente forzadas y obligadas a evitar cualquier clase de discriminación

-Con los trabajadores discapacitados las empresas deben facilitarles todos los medios necesarios, incluidos los digitales para el desarrollo de los mismos. La evaluación de riesgos del puesto de trabajo a distancia deberá tener en cuenta también la accesibilidad del entorno laboral efectivo.

11.-Las sanciones sufren ya un incremento aplicable desde 01 de octubre de 2021. Por ejemplo, las infracciones graves en materia de relaciones laborales y empleo en su grado máximo se fijan en 7.500 euros y las muy graves en el grado máximo a 225.018 euros. La cuantía de las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionará, en su grado máximo, hasta 983.736 euros,