

Laboral

Nuevas sanciones previstas por incumplimiento de la Ley de Teletrabajo

Octubre de 2021

El pasado 1 de octubre de 2021 ha entrado en vigor la normativa que establece sanciones por incumplimiento de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Las sanciones por infringir dicha norma pueden ir desde los 70 hasta los 225.000 euros y se asocian a incumplimientos del contenido del Acuerdo de Teletrabajo que deberá recogerse en el anexo al contrato de trabajo firmado por empresa y trabajador, en el que se regula la forma en la que se llevará a cabo la modalidad del trabajo a distancia.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, recoge unos contenidos mínimos que deben recogerse en dicho acuerdo, así como los medios que se van a utilizar y los gastos generados por trabajar a distancia y el horario y calendario de teletrabajo.

Si no se dieran los medios necesarios para el teletrabajo, atendiendo a la gravedad de la falta, la sanción puede ser leve, grave o muy grave:

- Leves con multas de 70 a 150 euros en su grado mínimo; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.
- Las graves con multa en su grado mínimo de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.
- Las muy graves con multa en su grado mínimo de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

Para evitar estas sanciones, el artículo 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, recoge los puntos obligatorios que debe tener el Acuerdo de Teletrabajo y que deben respetarse durante la relación laboral. Estos son:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

PKF Attest

Área Laboral

 comunicacion@pkf-attest.es

 944 24 30 24 | 915 56 11 99