

Hola, buenos días a [tod@s](mailto:tod@s), os recordamos que HOY entra en vigor la Ley del Trabajo A Distancia.

Os recordamos algunos de los temas de interés a tener en cuenta, para las personas trabajadoras por cuenta ajena de las Cooperativas de Trabajo.

Como ya os informamos, la Ley establece (Artículo 7) un contenido mínimo que ha de establecerse en el Acuerdo de Trabajo a Distancia,

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.

## **Las claves de la ley del trabajo a distancia**

### **1. VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD**

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora. La reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo individual de trabajo a distancia.

### **2. VETO AL DESPIDO**

La negativa de la persona trabajadora a hacerlo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para la adaptación al teletrabajo no serán causas justificativas de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

### **3. DÍAS DE TELETRABAJO**

Para acogerse a la normativa de teletrabajo se deberá realizar a distancia el **30 % de la jornada semanal durante un periodo de tres meses**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

### **4. ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA**

El cumplimiento del mencionado 30 % obliga a la empresa a firmar un acuerdo individual por escrito con el empleado. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

### **5. COSTES**

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no podrá suponer ningún gasto para la persona trabajadora.

El acuerdo individual deberá incluir un inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, así como la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia y la forma en que se cuantificará la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa en caso de que se produzcan.

### **6. TELETRABAJO EXCEPCIONAL**

La nueva ley no se aplicará al teletrabajo implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención de la COVID-19, que se seguirá rigiendo por la normativa laboral ordinaria.

No obstante, en el teletrabajo excepcional las empresas estarán obligadas a dotar a sus empleados de los medios, equipos, herramientas y consumibles que se requieran y a encargarse de su mantenimiento, pero deja a la negociación colectiva la decisión de compensar los gastos en los que pudiera incurrir la persona trabajadora.

## **7. IGUALDAD DE TRATO**

Los empleados que presenten sus servicios a distancia tendrán los mismos derechos y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

## **8. DESCONEXIÓN DIGITAL**

Las personas que teletrabajen tienen derecho a la desconexión digital durante los periodos de descanso, lo que implica el respeto a la duración máxima de la jornada, cuyo registro es obligatorio.

## **9. CONTROL EMPRESARIAL**

La empresa podrá «adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control» para verificar el cumplimiento de los trabajadores de todas sus obligaciones y deberes laborales, pero con la debida consideración a su dignidad.

## **10. LIMITACIONES AL TELETRABAJO**

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje el porcentaje máximo de trabajo a distancia será del 50 %.

Las empresas deberán recoger la ley en un convenio o acuerdo colectivo en un plazo de un año o en un máximo de tres años, en caso de así acordarlo con los representantes de los trabajadores.

Os recordamos que desde COCETA con las organizaciones territoriales, de forma más destacada con ESPAZOCOOP estamos promoviendo el Proyecto C2COOPS (Cuidados y Conciliación) que permitirá, en una de sus líneas de actuación, "observar" la incidencia del trabajo a distancia (teletrabajo) en las cooperativas de trabajo.

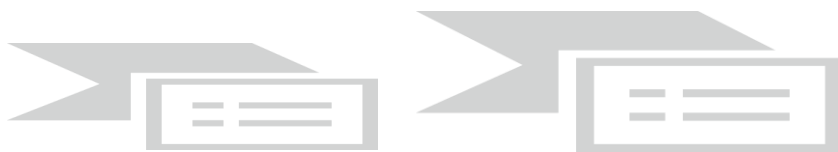
Igualmente, indicaros que estamos a vuestra disposición desde el Grupo de Trabajo Jurídico para clarificaros las dudas que puedan presentarse en las cooperativas de trabajo respecto de esta Ley.

Gracias anticipadas por vuestra atención y colaboración.

¡Saludos cooperativos!

Paloma Arroyo Directora

## # COOPSPostCOVID-19



### Cooperativas de trabajo

[confederacion@coceta.coop](mailto:confederacion@coceta.coop)

[www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)

 @Coopsdetrabajo

 COCETA