

## **NOVETATS DE LA LLEI DEL TELETREBALL 10/2021 DEL 9 DE JULIOL**

**La Llei de Teletreball modifica l'art. 40 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, (LLISOS d'ara endavant), la qual cosa suposa un increment en 20% de les quanties de multes imposades per la Inspecció de Treball i Seguretat Social als empresaris. Les noves quantitats de les sancions s'aplicaran a parir de l'1 d'octubre de 2021.**

El 10 de juliol es va publicar en el BOE la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. A diferència de la norma anterior, el Reial Decret - Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, la norma actual prové del poder legislatiu. El text del Reial Decret-Llei va ser elaborat pel Govern de manera urgent, a causa de la situació de la crisi sanitària derivada de la pandèmia que va començar l'any 2020, que va fer que augmentés el treball a distància un 34% a Espanya), la decepció i la incongruència va arribar quan després de tanta urgència, l'RD-Llei de teletreball no era aplicable al treball a distància que s'ha establert a conseqüència de les mesures de prevenció i contenció de la crisi de la covid-19, ni al qual s'ha implantat en aplicació de l'article 5 del RD-Llei 8/2020, deixa la major part de les matèries a la negociació col·lectiva, a la voluntarietat i a l'acord individual.

La finalitat de l'esmentat text legal va ser desenvolupar l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, en el qual es dicta: *"la prestació de l' activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc lliurement triat per aquest de manera alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre de treball de l'empresa"*. Aquest article va resultar insuficient per a aplicar-ho a les peculiaritats del teletreball, ja que aquest requereix no solament una prestació laboral que es desenvolupi preferentment fora dels locals de l'empresa, sinó també d'un ús intensiu de les noves tecnologies informàtiques i de la comunicació. En el context legal, el teletreball es va caracteritzar per la gairebé total absència de regulació específica, de garanties i condicions de treball establertes, la qual cosa va provocar un desequilibri de drets i obligacions entre empreses i persones treballadores i pel que es va requerir una norma que ajudés les parts a traslladar el caràcter tuïtiu del dret del treball a la nova realitat.

En el Reial Decret- Llei 28/2020 ja es va establir l'àmbit d'aplicació, que en el text nou queda sense canvis i es refereix als treballadors que treballin voluntàriament, per compte d'altri, sota la direcció i organització de l'empresari, en canvi d'una retribució, i que el treball es desenvolupi a distància amb caràcter regular. S'entén que el treball a distància és regular quan aquest es presti en un període de referència de 3 mesos, en un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball (50% de la jornada laboral en cas de contractes de treball subscrits amb menors i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge). A la pràctica això significa que un treballador amb una jornada laboral de 40 hores i 5 dies a la setmana treballa a distància si almenys durant un dia i mig a la setmana realitzi aquesta forma de treball.

En el nou text també es manté el caràcter voluntari del teletreball i reversible en la modalitat presencial per a la persona treballadora i per a l'empresa, havent d'adoptar-se mitjançant un acord per escrit que ha de recollir totes les informacions pertinents (inventari dels mitjans, equips i eines, enumeració de les despeses per a la persona treballadora, horari de treball, percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, centre de treball de l'empresa i lloc de treball a distància triat per la persona treballadora, terminis de preavis de reversibilitat, mitjans de control empresarial, procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques, instruccions dictades per l'empresa en matèria de protecció de dades i seguretat de la informació, així com la durada de l'acord de treball a distància). S'aplica les mateixes definicions del treball a distància (forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular), del teletreball (aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació), i el treball a domicili que es produeix quan es realitza l'activitat laboral en el domicili de la persona treballadora o en un altre local que aquesta triï, destí dels locals de treball de l'empresa, a canvi d'una remuneració i amb la finalitat d'elaborar un producte o prestar un servei conforme a les especificacions de la mateixa (OIT). El treball, per tant, podria ser realitzat en un espai privat, comú com un coworking o un fins i tot en un cafè.

Es recullen, a més, altres premisses com ara beneficiar-se dels mateixos drets i condicions de treball que els aplicables a les persones comparables que treballin en els locals de l'empresa (quant a la remuneració, classificació professional, etc.),

el dret a l'adaptació de la jornada per a facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar i a l'horari flexible, a la formació i promoció professional, l'obligació de dotació i manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans necessaris per al desenvolupament de l'activitat, així com a l'abonament i compensació de despeses de l'activitat laboral - que no poden ser assumits pel treballador (ordinador, telèfon mòbil, Wifi, electricitat, material d'oficina), a la prevenció de riscos laborals, dret a la intimitat i a la protecció de dades, a la desconnexió digital i registre horari, i drets col·lectius. L'empresa podrà vigilar i controlar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals. Les condicions de treball i la seva especificitat poden ser regulats en els convenis col·lectius a través de la negociació col·lectiva amb els representants dels treballadors.

Les disposicions finals de tots dos textos modifiquen algunes normes per a adequar-les al teletreball, com ara la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, que afegeix l'article 138 bis sobre tramitació en reclamacions sobre accés, reversió i modificació del treball a distància, així com els articles sobre teletreball, preferència a triar i a accedir al treball a distància, dret a fer treball a distància per les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme, introduïdes en el text de l'Estatut dels Treballadors.

Després d'una idèntica exposició de motius i un quasi idèntic contingut substantiu de totes dues normes, podem destacar algunes novetats del text vigent en comparació amb el derogat. El text introdueix pocs canvis respecte al text anterior, l'esmentat RD-Llei 28/2020.

La Llei 10/2021 afegeix al text anterior que les empreses estan obligades a evitar qualsevol mena de discriminació, directa o indirecta, per raó no solament de sexe, però també d'edat, antiguitat, grup professional o discapacitat, de les persones treballadores que presten serveis a distància, assegurant la igualtat de tracte i la prestació de suports, i realitzant els ajustos raonables que resultin procedents.

Es garanteix més protecció als treballadors amb discapacitat, ja que l'empresa ha d'assegurar-los no solament la dotació i manteniment adequat de tots els mitjans, equips i eines necessaris, inclosos els digitals, igual que a la resta dels treballadors, sinó també el seu accés universal per a evitar qualsevol exclusió per aquesta causa.

D'altra banda, en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i, concretament, en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància, s'han de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius, afegint els d'accessibilitat de l'entorn laboral efectiu.

Una altra dada no menys important és la signatura d'acord de teletreball segons la nova Llei 10/2021. En la normativa anterior, es va concedir un termini de 3 mesos des de l'entrada en vigor del RD-Llei 28/2020 per signar l'acord. No obstant això, si les condicions de teletreball ja havien estat regulades per un conveni col·lectiu, caldria esperar que aquest perdés la seva vigència. Si el conveni no tingués establert el termini de durada, en aquest cas la Llei hagués d'aplicar-se en un termini d'1 any o com a màxim 3, si les parts ho acordessin. Les empreses que van haver d'aplicar el teletreball per causa de la pandèmia, estan exemptes de l'obligació de signar l'acord fins al 9 d'agost de 2021 o mentre existeixin les restriccions en la seva Comunitat Autònoma. Als contractes subscrits a partir de la vigència de la nova Llei, s'aplicaran les condicions establertes en ella.

No obstant això, la novetat més destacable és, sens dubte, la referida a la modificació de l'article 40 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, en el qual es regula les infraccions en matèria de relacions laborals i ocupació, de Seguretat Social, de moviments migratoris i treball d'estrangers, d'empreses de treball temporal i empreses usuàries, de prevenció de riscos laborals, així com les infraccions per obstrucció. El nou text endureix les sancions per infraccions laborals en 20%, incrementant les quanties de les sancions en comparació amb la Llei anterior. Les quanties de la LISOS van ser elaborades l'any 2000, quan la Llei va entrar en vigor, i van ser modificades solament una vegada l'any 2007. Les sancions recollides en el text legal entraran en vigor l'1 d'octubre de 2021.

Les sancions que s'apliquen a les infraccions comeses en l'àmbit laboral, es tradueixen en l'incompliment de les condicions de treball regulades en la Llei de Treball. La Llei estableix l'obligació de dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines a les persones que treballen en remot, per part de l'empresa, necessaris per al desenvolupament de l'activitat, de conformitat amb l'inventari incorporat en l'acord, així com l'atenció precisa en la situació de dificultats tècniques. En cas del seu incompliment, l'empresari podrà incórrer en una infracció greu sancionable amb una multa que oscil·la entre 751 euros i 7.500 euros, segons la gravetat dels fets. La norma anterior preveia la quantia màxima de 6.250 euros, la qual cosa suposa, en comparació, 1.250 euros d'augment per la infracció comesa.

La mateixa sanció s'aplicaria en cas de no subscriure l'acord de teletreball regulat en la Llei, o no fer-lo per escrit, transgredir els límits legals o pactats en matèria de jornada, descansos, vacances, permisos, registre de jornada, dret a la desconnexió digital i, en general, el temps de treball, la modificació de les condicions substancials de treball imposada unilateralment per l'empresari, o per establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, entre altres.

La infracció de discriminació per raó d'edat, discapacitat, origen, condició social en matèria de retribucions, jornades, formació i altres condicions de treball serà sancionable amb una multa de 7.501 euros a 225.018 euros.

<b>QUADRE COMPARATIU DE LA MODIFICACIÓ DE LA LISOS PER LA LLEI 10/2021</b>	
Art 40 LISOS abans de la modificació per la Llei 10/2021.	Art 40 LISOS després de la modificació per la Llei 10/2021.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les infraccions en matèria de relacions laborals i ocupació, Seguretat social, moviments migratoris i treball d'estrangers, empreses de treball temporal i empreses usuàries, excepte les que es refereix en matèria de prevenció de riscos laborals, així com les infraccions per obstrucció.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleus: Grau mínim, multa de 60 a 125 euros; Grau mitjà, de 126 a 310 euros; Grau màxim, de 311 a 625 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleus: Grau mínim, multa de 70 a 150 euros; Grau mitjà, de 151 a 370 euros; Grau màxim, de 371 a 750 euros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Greus: Grau mínim, multa de 626 a 1.250 euros; Grau mitjà, de 1.251 a 3.125 euros; Grau màxim, de 3.126 a 6.250 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Greus: Grau mínim, multa de 751 a 1.500 euros; Grau mitjà, de 1.501 a 3.750 euros; Grau màxim, de 3.751 a 7.500 euros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Molt greus: Grau mínim, multa de 6.251 a 25.000 euros; Grau mitjà, de 25.001 a 100.005 euros; Grau màxim, de 100.006 a 187.515 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Molt greus: Grau mínim, multa de 7.501 a 30.000 euros; Grau mitjà, de 30.001 a 120.005 euros; Grau màxim, de 120.006 a 225.018 euros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>No sol·licitar l'afiliació inicial o l'alta de les persones treballadores, o sol·licitar la mateixa, a conseqüència de l'actuació inspectora, fora de termini.</li> <li>No sol·licitar, a les persones treballadores per compte propi, la seva afiliació i fins a tres altes dintre de cada any natural, o sol·licitar les mateixes fora del termini establert, a conseqüència de l'actuació inspectora.</li> <li>Comunicar la baixa de les persones treballadores per compte d'altri tot i continuar la mateixa activitat laboral o mantenir idèntica prestació de serveis, servint-se d'una alta indeguda en un règim de treballadors per compte propi.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Infracció greu: Grau mínim, multa de 3.126 a 6.250 euros; Grau mitjà, de 6.251 a 8.000 euros; Grau màxim, de 8.001 a 10.000 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Infracció greu: Grau mínim, multa de 3.750 a 7.500 euros; Grau mitjà, de 7.501 a 9.600 euros; Grau màxim, de 9.601 a 12.000 euros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Donar ocupació com a persones treballadores a beneficiaris o sol·licitants de pensions o altres prestacions periòdiques de la Seguretat Social, amb el gaudi incompatible amb el treball per compte d'altri, quan no se'ls hagi donat d'alta a la Seguretat Social amb caràcter previ a l'inici de la seva activitat.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Infracció molt greu: Grau mínim, multa de 10.001 a 25.000 euros; Grau mitjà, de 20.001 a 100.005 euros; Grau màxim, de 100.006 a 187.515 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Infracció molt greu: Grau mínim, multa de 12.001 a 30.000 euros; Grau mitjà, de 30.001 a 120.005 euros; Grau màxim, de 120.006 a 225.018 euros.</li> </ul>

<b>QUADRE COMPARATIU DE LA MODIFICACIÓ DE LA LISOS PER LA LLEI 10/2021</b>	
<b>Art 40 LISOS abans de la modificació per la Llei 10/2021.</b>	<b>Art 40 LISOS després de la modificació per la Llei 10/2021.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les infraccions per obstrucció de l'actuació inspectora, dirigida a la comprovació de la situació d'alta a les persones treballadores que prestin serveis a una empresa i l'incompliment de les obligacions de l'empresari.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Greus: Grau mínim, multa de 3.126 a 6.250 euros; Grau mitjà, de 6.251 a 8.000 euros; Grau màxim, de 8.001 a 10.000 euros.</li> <li>Molt greus: Grau mínim, multa de 10.001 a 25.000 euros; Grau mitjà, de 25.001 a 100.005 euros; Grau màxim, de 100.006 a 187.515 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Greus: Grau mínim, multa de 3.750 a 7.500 euros; Grau mitjà, de 7.501 a 9.600 euros; Grau màxim, de 9.601 a 12.000 euros.</li> <li>Molt greus: Grau mínim, multa de 12.001 a 30.000 euros; Grau mitjà, de 30.001 a 120.005 euros; Grau màxim, de 120.006 a 225.018 euros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleus: Grau mínim, multa de 40 a 405 euros; Grau mitjà, de 406 a 815 euros; Grau màxim, de 816 a 2.045 euros.</li> <li>Greus: Grau mínim, multa de 2.046 a 8.195 euros; Grau mitjà, de 8.196 a 20.460 euros; Grau màxim, de 20.491 a 40.985 euros.</li> <li>Molt greus: Grau mínim, multa de 40.986 a 163.955 euros; Grau mitjà, de 163.956 a 409.890 euros; Grau màxim, de 409.891 a 819.780 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleus: Grau mínim, multa de 45 a 485 euros; Grau mitjà, de 486 a 975 euros; Grau màxim, de 976 a 2.450 euros.</li> <li>Greus: Grau mínim, multa de 2.451 a 9.830 euros; Grau mitjà, de 9.831 a 24.585 euros; Grau màxim, de 24.586 a 49.180 euros.</li> <li>Molt greus: Grau mínim, multa de 24.181 a 196.745 euros; Grau mitjà, de 196.746 a 491.865 euros; Grau màxim, de 491.866 a 983.736 euros.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les infraccions en matèria de cooperatives es sancionaran:</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleus, multa de 375 a 755 euros;</li> <li>Greus, de 756 a 3.790 euros;</li> <li>Molt greus, de 3.791 a 37.920 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lleus, multa de 450 a 905 euros;</li> <li>Greus, de 906 a 4.545 euros;</li> <li>Molt greus, de 4.546 a 45.504 euros.</li> </ul>