
NOVEDADES LABORALES: TELETRABAJO SUBCONTRATAS OTRAS CUESTIONES

JORNADA DE ADMINISTRACIÓN
CONFER

28 de octubre de 2021

Inés García García
Abogada
Asesora Jurídica Escuelas Católicas
inesgarcia@ferececa.es

NOVEDADES LABORALES JORNADA ADMINISTRACIÓN CONFER

➤ **TELETRABAJO**

➤ **SUBCONTRATAS**

➤ **OTRAS CUESTIONES LABORALES:**

✓ **REFORMA LABORAL**

✓ **SMI**

TELETRABAJO

- Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia (previamente, Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)
- **Trabajo a distancia:** es el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa
- **Teletrabajo:** trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios o sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación

TELETRABAJO

■ **Ventajas:**

- Mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo
- Mayores posibilidades de autoorganización, con consecuencias positivas para la conciliación familiar
- Reducción de costes de oficinas y desplazamientos
- Productividad y racionalización de horarios
- Fijación de población en territorio rural
- Compromiso y experiencia de la persona empleada
- Reducción de absentismo
- Atracción y retención de talento

TELETRABAJO

■ Inconvenientes:

- Protección de datos
- Brechas de seguridad
- Tecnoestrés
- Horario continuo
- Fatiga informática
- Conectividad digital permanente
- Mayor aislamiento laboral
- Pérdida de identidad corporativa
- Deficiencias en el intercambio de información
- Deficiencias en la conectividad del territorio
- Traslado al trabajador de costes de la actividad

TELETRABAJO

❑ **Condiciones:**

- El trabajo que se realiza, por lo menos, un 30% fuera del centro de trabajo.
- Se realiza por acuerdo voluntario entre empresa y trabajador, que tiene que ser reversible, según las condiciones pactadas en el mismo.
- Siempre por escrito, antes de comenzar el trabajo a distancia, con copia a la RLT
- Los trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales
- Evaluación de riesgos laborales: con garantía de descansos y desconexión digital
- Registro de jornada, sin invasión de la intimidad

TELETRABAJO

- ❑ **Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia**
 - ❖ Inventario de medios, equipos y herramientas, dotados por la empresa
 - ❖ Atención en caso de dificultades técnicas
 - ❖ Enumeración de gastos para el trabajador y la cuantificación de la compensación por los mismos
 - ❖ Horario de trabajo y posibles reglas de disponibilidad: horario flexible
 - ❖ Centro de trabajo al que está adscrito el trabajador
 - ❖ Lugar donde se desarrolla el trabajo a distancia
 - ❖ Medios de control empresarial de la actividad
 - ❖ Instrucciones en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información de la empresa. Debe participar la RLT
-
- ❖ Duración

TELETRABAJO

□ Fechas:

- ❖ Las empresas que han tenido trabajadores teletrabajando, tenían que haber formalizado el acuerdo, antes del **22 de enero de 2021**, según el Real Decreto-Ley (no si se amparaban en la existencia de restricciones por la pandemia)
- ❖ Conforme a la nueva ley, si no se ha formalizado el Acuerdo de teletrabajo, se podrá multar a las empresas con 751 a 7.500 euros, a partir del **1 de octubre de 2021**.
- ❖ Regulación en convenios colectivos. Adaptación a la nueva normativa y señalamiento de fechas de efectos.

TELETRABAJO

- ❑ ¿El teletrabajo es siempre voluntario para la empresa?
 - ❖ Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: derecho de los trabajadores a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, incluida la prestación a distancia.
 - Para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (hasta la edad de 12 años de los hijos menores)
 - Adaptaciones razonables y proporcionales a las necesidades organizativas de la empresa y del propio trabajador
 - Procedimiento pactado en convenio o, en su defecto:
 - ✓ Solicitud del trabajador
 - ✓ Proceso de negociación durante 30 días máximo (levantamiento de actas)
 - ✓ Contestación de la empresa por escrito, aceptando, proponiendo alternativas o denegando, alegando razones objetivas

SUBCONTRATAS

- ❑ **Concepto:** cualquier empresa que realice actividades en el centro de trabajo de la empresa principal

- ❑ **Clases:**
 - Subcontratación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad: actividades escolares complementarias y extraescolares, deporte, comedor escolar,
 - Subcontratación de obras o servicios que no son de la propia actividad: limpieza, seguridad,

SUBCONTRATAS

- **Obligaciones del contratista principal en el caso de subcontratación de obras o servicios de la propia actividad:**
 - Información a los representantes de los trabajadores
 - ✓ Nombre, domicilio y CIF de la empresa contratista
 - ✓ Objeto y duración de la contrata
 - ✓ Lugar y ejecución de la contrata
 - ✓ Número de trabajadores que serán contratados
 - ✓ Medidas previstas de coordinación de riesgos laborales

SUBCONTRATAS

- ❑ **Obligaciones del contratista principal en el caso de subcontratación de obras o servicios de la propia actividad:**
 - Comprobación ante la TGSS de que la empresa subcontratista está al corriente de sus obligaciones, recabando por escrito Certificación negativa de descubiertos (artículo 45 E.T.)
 - También de la Agencia Tributaria (artículo 43.1 f, de la Ley General Tributaria)
 - Responsabilidad solidaria durante el tiempo de desarrollo de la contrata y tres años posterior, de la deudas en materia salarial y de seguridad social
 - Responsabilidad solidaria de deudas con trabajadores durante la contrata y un año posterior
 - Libro de registro de contratas
 - Formulación de cuestiones por los trabajadores de la contrata a los representantes de los trabajadores de la empresa principal

SUBCONTRATAS

□ Propuesta de reforma laboral

- Responsabilidad subsidiaria en relación a las deudas de seguridad social y con los trabajadores, en caso de contrataciones que no sean de la propia actividad
- El convenio colectivo de aplicación para la subcontratista será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata

NUEVA REFORMA LABORAL

❑ **Contratación**

- **Contratos formativos y prácticas:**
 - Inclusión de las prácticas de los estudios de FP y universitarios: prácticas en alternancia
 - Contrato en prácticas: solo por un año
 - Incorporación plena a la protección de la seguridad social, incluido desempleo
- **Contrato de obra o servicio: se suprime totalmente**

NUEVA REFORMA LABORAL

❑ Contratación

➤ Contrato eventual:

- ✓ Nueva denominación: **contrato por razones productivas**
- ✓ Causas: únicamente **incremento ocasional e imprevisible fuera de cualquier ciclo de reiteración regular de la actividad de la empresa**, que aun tratándose de la actividad normal de esta, no pueda ser atendido con su plantilla habitual.
- ✓ Los contratos eventuales que actualmente se realizaban para atender incrementos de trabajo en momentos determinados (campañas), pasan a ser fijos discontinuos.
- ✓ Duración: seis meses máximo. Excepcionalmente se puede alargar el periodo hasta un año, por convenio colectivo.

NUEVA REFORMA LABORAL

❑ Contratación

➤ Contrato de interinidad:

- ✓ Nueva denominación: **contrato por razones organizativas**
- ✓ Causas: la sustitución de una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo o durante el periodo de vacaciones retribuidas.
- ✓ Se suprime la interinidad por vacante en el sector privado
- ✓ Se incluye la transformación en indefinido, si se supera el plazo de 24 meses, con dos o más contratos, en un plazo de 30 meses.

NUEVA REFORMA LABORAL

❑ Contratación

➤ Notas comunes a los contratos temporales:

- ✓ Los trabajadores contratados por causas productivas o por causas organizativas, así como otros contratos temporales, como el de relevos, **tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo vacantes y permanentes** que existan en la empresa.
- ✓ **Nulidad del despido en caso de extinción de contrato temporal suscrito al margen de las razones justificativas previstas en las disposiciones legales, cualquiera que sea la causa alegada para la extinción.**

NUEVA REFORMA LABORAL

❑ **Contratación**

➤ **Contrato fijo discontinuo:**

✓ **Causas:**

- realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Para el desarrollo de trabajos que no tengan dicha naturaleza pero con fechas de llamamiento cierto aunque indeterminado
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, que siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa

✓ **Condiciones:**

- La duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria podrán figurar con carácter estimado
- El tiempo entre llamamientos, les será computado como antigüedad a todos los efectos
- Por convenio, se podrá fijar una indemnización por fin de llamamiento

NUEVA REFORMA LABORAL

- ❑ **Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**
 - Cambios en el procedimiento
 - Consideración de modificación colectiva, no individual de determinados supuestos
 - Posibilidad de resolución unilateral del contrato, aunque la modificación no perjudicase al trabajador

- ❑ **Negociación colectiva**
 - Prevalencia del convenio colectivo sectorial sobre el de empresa
 - Ultraactividad de los convenios

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

- ❑ **Cuantía actual:** A partir de septiembre de 2021, 965 euros mensuales
- ❑ **¿Salario mínimo = a salario base?**
 - No. Es posible cumplir con el pago del salario mínimo, si al salario base se le suman complementos, como el de antigüedad
 - Excepción: Convenios que fijan como salario base el salario mínimo, en ese supuesto sí será considerado como salario base.