

PRINCIPALES NOVEDADES DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

APLICACIÓN DE LA NORMA;

- aquellas relaciones de trabajo (incluidas dentro del art. 1.1 ET) que se desarrollen a distancia con carácter regular
- exclusión de la prestación ocasional.
- regularidad en el uso del trabajo a distancia es el rasgo que caracteriza el ámbito de aplicación de la norma.
- es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada (o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo). En consecuencia, incluye la prestación a distancia de más de un día y medio a la semana. Si dicha prestación es inferior, no aplica esta normativa.
- La Ley no es aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

DEFINICIONES:

— **Trabajo a distancia:** Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

— **Teletrabajo:** Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

— **Trabajo presencial:** El que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

PRINCIPIOS Y LIMITACIONES:

- Igualdad de trato y no discriminación entre las propias personas trabajadoras a distancia
- Deben existir igualmente las debidas medidas de prevención frente al acoso en ambas modalidades de trabajo.
- Se ha de garantizar que las personas que llevan a cabo trabajo a distancia puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación/corresponsabilidad igual que los trabajadores presenciales.
- Se amplían las causas o motivos de discriminación con relación a circunstancias de "la edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad (art. 4.3).
- Igualmente, debe existir igualdad entre quienes desarrollan trabajo a distancia ocasional quienes lo desarrollan de manera habitual (art. 22).

- En el caso de los contratos celebrados con menores y en las relaciones en prácticas y para la formación y el aprendizaje (art. 3), se deberá garantizar que un mínimo del 50% de prestación de servicios tiene carácter presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica — en su caso para estos últimos—.

EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA;

- Se ha de formalizar el acuerdo por escrito antes de iniciarse dicha modalidad de prestación.
- El contenido mínimo de dicho acuerdo será;
 - a) Inventario de los medios, equipos y herramientas —incluidos consumibles y elementos muebles—, así como su vida útil o período máximo para su renovación;
 - b) Enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono —esta se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en convenio o acuerdo colectivo—;
 - c) Horario de trabajo y reglas de disponibilidad;
 - d) Porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia —en su caso—;
 - e) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora;
 - f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora;
 - g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad;
 - h) Medios de control empresarial de la actividad;
 - i) Procedimiento a seguir en caso de 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, para la protección de datos
 - k) Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables al trabajo a distancia
 - l) Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.
- El trabajo a distancia tiene carácter voluntario, tanto de manera inicial como de manera sobrevenida.
- No puede ser impuesto por la vía del art. 41 ET. Tampoco puede ser causa de despido la no aceptación.
- Exclusivamente se podrá imponer el trabajo a distancia por motivos sanitarios
- “Derecho de reversión”; el cualquier momento se podrá revertir a la situación previa al acuerdo de teletrabajo sin que ello pueda afectar al estatus laboral de la persona.
- La negociación colectiva establecerá el procedimiento y criterios a seguir en el ejercicio del derecho de reversión, evitándose la perpetuación de los roles de género y fomentando la corresponsabilidad. En defecto de previsión en la negociación colectiva, se estará a lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia.

- La negociación colectiva o acuerdo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras se pueden establecer mecanismos y criterio por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia —y viceversa—, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias.
- La empresa estará obligada a entregar copia a los representantes legales de las personas trabajadoras —tanto de los acuerdos de trabajo a distancia como de sus actualizaciones (modificaciones)—, en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales y del art. 8.4 ET. Por su parte, los citados representantes deberán firmar tal copia a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- La empresa informará a estas personas trabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes con carácter presencial que se produzcan.
- Se debe registrar en la correspondiente Oficina de Empleo.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

— **Derechos relacionados con la carrera profesional.** Se deberá garantizar la participación efectiva, en las acciones formativas, de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a aquellas que prestan servicios presencialmente e, igualmente, se deberá garantizar, previo acceso a la modalidad de trabajo a distancia, la formación necesaria para su adecuado desarrollo, tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas —particularmente, en el teletrabajo—.

— **Derechos de contenido económico:** se traduce en tres derechos inherentes;

- derecho a las personas que trabajan a distancia a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa, de todos los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, de conformidad con el inventario establecido en el acuerdo de trabajo a distancia y, en su caso, con los términos establecidos en el convenio o acuerdo colectivo. También se garantizará la atención necesaria en el caso de dificultades técnicas —particularmente para el teletrabajo— (art. 11).
- En el caso de trabajadores con discapacidad, la protección de las personas trabajadoras con discapacidad, de modo que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, han de ser "universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa".
- Derecho al abono y compensación de gastos: el trabajo a distancia debe ser sufragado/compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción, por parte de la persona trabajadora, de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados con el

desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos (art. 12).

— **Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo:** se traduce en;

- el horario debe constar en el acuerdo de trabajo a distancia es un punto de referencia, pero puede ser alterado por la persona trabajadora dentro de los límites fijados en el propio acuerdo.
- Hay una presunción favorable a la flexibilidad horaria en beneficio del teletrabajador, siendo un rasgo en principio consustancial al teletrabajo (art. 13).
- La obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y, deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada (art. 14).

— **Derecho a la prevención de riesgos laborales:** de acuerdo con la LPRL, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se deberá realizar una evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, sin extenderse al resto de zonas de la vivienda.

Cuando para la obtención de la información acerca de los riesgos, fuera necesaria la visita al lugar de prestación de actividades a distancia (se requerirá para ello el permiso de la persona trabajadora), deberá emitirse un informe por escrito que justifique dicho extremo, que se entregará a la persona trabajadora y a los delegados/as de prevención (art. 16).

En la redacción de dicho art. 16 de la Ley 10/2021 se incluye la "accesibilidad del entorno laboral efectivo" como factor a tener en cuenta para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

— **Derechos relacionados con el uso de medios digitales:** se manifiesta en los siguientes aspectos en la prestación de servicios a distancia;

- Garantiza expresamente el derecho a la intimidad de la persona que trabaje a distancia, y se indica que los mecanismos de control que pudieran existir serán idóneos, necesarios y proporcionados.
- Asimismo, las empresas deberán establecer —con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras— criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y derechos reconocidos (art. 17).
- **Derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo,** lo que conlleva una obligación a la empresa de garantizar una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y trabajo durante los períodos de descanso. Para ello, la empresa —

previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras— elaborará una política interna definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática. También mediante negociación colectiva o acuerdo se establecerán los medios adecuados para garantizar el indicado derecho a la desconexión y los tiempos de descanso (art. 18).

— **Derechos colectivos:** se reconoce ese derecho a las personas trabajadoras a distancia con el mismo contenido y alcance que para el resto de las personas trabajadoras —presenciales—, lo cual será garantizado mediante condiciones pactadas por la negociación colectiva. Del mismo modo, se deberá asegurar una comunicación sin obstáculos entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes —y resto de personas trabajadoras—.

ORGANIZACIÓN, CONTROL Y DIRECCIÓN POR LA EMPRESA EN LAS SITUACIONES DE TELETRABAJO.

1-. Obligaciones de las personas trabajadoras en trabajo a distancia:

— Cumplir con las instrucciones sobre protección de datos establecidas por la empresa —previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras— (art. 20.1).

— Cumplir con las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa —en este caso, previa información a dicha representación— (art. 20.2).

— Cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos establecidos en la empresa, dentro de los términos pactados, en su caso, por la negociación colectiva (art. 21).

2-. Derecho de vigilancia y control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad (art. 22).

MODIFICACION DEL E.T. Y DE LA L.R.J.S.

— Se establece un derecho de las personas trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género o del terrorismo a realizar su trabajo —total o parcialmente— a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que estas modalidades sean compatibles con el puesto y funciones desarrolladas (art. 37.8 ET).

- Existe también un **derecho preferente de acceso al trabajo a distancia en favor de las personas cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional**, modificando el artículo 23.1.a ET.

— Se establece un **procedimiento judicial especial y específico (art. 138 bis LRJS) aplicable a las reclamaciones relacionadas con el acceso, reversión y modificaciones del trabajo a distancia** — aunque si la causa de reclamación está relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación se registrará por el procedimiento del artículo 139 LRJS—.

OTRAS DISPOSICIONES.

- **La negociación colectiva (convenio o acuerdos colectivos) tiene un papel muy relevante en la Ley.** Así se acentúa en la disposición adicional 1ª, donde se concede la posibilidad de establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso al mismo, el desarrollo de la actividad, una duración máxima, contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y otras cuestiones que se consideren necesarias de regular; pudiendo también desarrollar una jornada mínima presencial, el ejercicio de reversibilidad, un porcentaje o período de referencia inferiores a los fijados en esta Ley como carácter regular, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto (50%), así como circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.
- **Inspección de Trabajo y actividad inspectora en caso de teletrabajo;** considera domicilio de referencia, a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.
- **Aplicación retroactiva y supletoria de la Ley a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación (12 de julio de 2021),** por acuerdos y/o convenios colectivos, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En el caso de que estos acuerdos y/o convenios no prevean un plazo de duración, la Ley resultará de aplicación una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE.
- **Plazo de formalización del trabajo a distancia vigente a fecha de entrada en vigor de la norma;** el acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la norma resulte de aplicación, conforme con las reglas anteriores. Y ello incluso mediante las necesarias adaptaciones o modificaciones en los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta norma.
- **Régimen sancionatorio previsto se aplicará a las infracciones cometidas con anterioridad;** en virtud de la disp. transitoria segunda, las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de la disp. final 1ª.2 se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.

- **Teletrabajo implementado a consecuencia del Covid_19 (medidas de prevención o contención);** le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. Aun así, las empresas deberán dotar de los medios, equipos herramientas y consumibles que exige el trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. Por otra parte, mediante negociación colectiva se establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora a distancia. En otras palabras, la Ley no será de aplicación, y por lo tanto no se deberán formalizar acuerdos de trabajo a distancia con aquellos trabajadores que presten actividades no presenciales, si este trabajo a distancia, inexistente con anterioridad en la empresa, ha venido forzado por la actual situación de la pandemia y mientras la misma se mantenga, pero, aun y así, la empresa tendrá que dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige tal modo de trabajo pero, en principio, y salvo acuerdo en negociación colectiva expreso, no procede el abono de compensación de gastos de tipo alguno.
- **Modificación de la LISOS;** los artículos 13, 23 y 37 del ET; el artículo 138 bis de la LRJS y los artículos 7.1 y 40 de la LISOS. Concretamente, cabe destacar:

—**Infracción grave en materia de relaciones laborales,** el «no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legalmente previstos.» (artículo 7.1 LISOS).

— **Infracciones en materia de relaciones laborales y empleo.** Tras el incremento del 20% de las cuantías de las sanciones previstas en el artículo 40 LISOS, serán castigadas las infracciones leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros. Respecto de las infracciones graves: 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 serán castigadas 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 (art. 40.1 LISOS).

— **Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. Las nuevas sanciones son las siguientes:** las infracciones leves se castigarán, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros. Y las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros (art. 40.2 LISOS).