



CECA MAGÁN
ABOGADOS

TRABAJO A DISTANCIA **TELETRABAJO**

A propósito de la Ley 10/2021, de 9 de julio

15 de Septiembre de 2021

La nueva normativa de trabajo a distancia que se aplica es la Ley 10/2021, de 9 de julio, e introduce en **el ordenamiento jurídico laboral español una actualización de la regulación del trabajo a distancia**. En él se abordan aspectos tan importantes como, por ejemplo, su delimitación subjetiva y objetiva, el carácter voluntario del trabajo a distancia, la figura del acuerdo individual de trabajo a distancia o el amplísimo abanico de derechos y obligaciones que por tal motivo conciernen a empresas y personas trabajadoras.

Con el ánimo de ofrecer la información más actualizada, recogemos en esta guía de preguntas y respuestas las principales dudas que se puedan tener, queriendo ser de la máxima utilidad práctica posible para sus potenciales lectores.

ÍNDICE

1. CUESTIONES GENERALES ----- 3

2. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA ---- 8

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES ----- 13

4. GARANTÍAS ----- 24

5. OTRAS CUESTIONES ----- 28

#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca



CECA MAGÁN
ABOGADOS



CUESTIONES GENERALES

1. CUESTIONES GENERALES

1.1 Con carácter general, ¿cuándo entra en vigor la nueva regulación del trabajo a distancia introducida por la Ley 10/2021, de 9 de julio?

Al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto es, el **11 de julio de 2021**.

No obstante, lo dispuesto en el apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entrará en vigor el **1 de octubre de 2021**.

1.2 Lo previsto en la Ley 10/2021 en materia de trabajo a distancia, ¿resulta de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?

No. Lo previsto en dicha norma no resulta de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, el cual se regirá en esta materia por su normativa específica.

1.3 Lo previsto en la Ley 10/2021 en materia de trabajo a distancia, ¿resulta de aplicación inmediata a situaciones de trabajo a distancia existentes con anterioridad a la fecha de su publicación?

No. Lo previsto en dicha norma únicamente será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas (con anterioridad a su publicación) por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, **desde el momento en que estos pierdan su vigencia**.

En caso de que estos convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, la Ley 10/2021 resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado (10-07-2021). Ello será así salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

1.4 Lo previsto en la Ley 10/2021 en materia de trabajo a distancia, ¿resulta de aplicación al trabajo a distancia derivado de la crisis sanitaria COVID-19?

No. Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

1.5 Al margen de cuanto se acaba de señalar, ¿a quién resulta de aplicación la nueva regulación sobre el trabajo a distancia?

A las personas trabajadoras por cuenta ajena que desarrollen su actividad a distancia con carácter regular.

1.6 Con carácter general, ¿qué significa que la actividad a distancia es regular?

Se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando, en un período de referencia de tres meses, se preste un mínimo del 30% de la jornada de trabajo.



1.7 ¿Cómo se determina la regularidad del trabajo a distancia en los supuestos de prestaciones de servicios a tiempo parcial?

De forma proporcional según la duración de la jornada de trabajo. A tal efecto establece la norma que el porcentaje a tener en cuenta para determinar que un trabajo a distancia es regular será el proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

1.8 A efectos de lo establecido en la norma, ¿cómo se define el trabajo a distancia?

A efectos de lo establecido en la norma, el trabajo a distancia se define como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta 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.

1.9 A efectos de lo establecido en la norma, ¿cómo se define el teletrabajo?

Por teletrabajo se entiende aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

1.10 A efectos de lo establecido en la norma, ¿cómo se define el trabajo presencial?

Por trabajo presencial se entiende aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.



1.11 ¿Existe alguna limitación al trabajo a distancia en función de la edad?

Sí. En los contratos de trabajo celebrados con menores (de 18 años) solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia cuando se garantice, como mínimo, un porcentaje de prestación de servicios presencial del 50%.

1.12 ¿Existe alguna limitación al trabajo a distancia en función de la formación?

Sí. En los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia cuando se garantice, como mínimo, un porcentaje de prestación de servicios presencial del 50%. Todo ello sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.





CECA MAGÁN
ABOGADOS



ACUERDO (INDIVIDUAL) DE TRABAJO A DISTANCIA



2. ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA

2.1 Con carácter general, ¿puede imponerse el trabajo a distancia?

No. Sin perjuicio de lo que al respecto puedan establecer las leyes o la negociación colectiva, el trabajo a distancia es voluntario; tanto para la persona trabajadora como para la empresa. Esta modalidad de trabajo no podrá ser impuesta ni siquiera por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (modificación sustancial de condiciones de trabajo).

2.2 ¿Cómo se articula entonces el trabajo a distancia?

A través de la firma del acuerdo (individual) de trabajo a distancia. Sin dicho acuerdo, no podrá llevarse a cabo trabajo a distancia.

2.3 ¿En qué momento puede celebrarse el acuerdo de trabajo a distancia?

El acuerdo de trabajo a distancia puede celebrarse al inicio del contrato de trabajo (en cuyo caso formará parte del contrato inicial) o en un momento posterior (en cuyo caso constituirá un documento complementario al contrato inicial de trabajo). En todo caso, deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.



2.4 El acuerdo de trabajo a distancia, ¿puede celebrarse de palabra?

No. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse siempre por escrito.

2.5 ¿Qué infracción administrativa conlleva la no formalización por escrito del acuerdo de trabajo a distancia?

Infracción administrativa grave.



2.6 El acuerdo de trabajo a distancia, ¿debe comunicarse a los representantes de las personas trabajadoras?

Sí. Con las prevenciones propias en materia de protección de datos personales, la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen, así como en su caso de sus posibles actualizaciones.

2.7 ¿Cuándo deberá realizarse dicha comunicación?

La copia de los acuerdos de trabajo a distancia deberá entregarse por la empresa a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Dicha copia deberá ser firmada por dicha representación a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

2.8 El acuerdo de trabajo a distancia, ¿debe comunicarse a la correspondiente oficina de empleo?

Sí. Una vez firmada, en su caso, por la representación legal de las personas trabajadoras, dicha copia habrá de enviarse a la correspondiente oficina de empleo. Es más, la remisión de la copia de los acuerdos de trabajo a distancia a la oficina de empleo deberá producirse, incluso, aun cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras.

2.9 Qué contenido mínimo ha de tener el acuerdo de trabajo a distancia?

Sin perjuicio de lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos que resulten de aplicación, el acuerdo de trabajo a distancia deberá tener el siguiente **contenido mínimo obligatorio**:

- 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, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- 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.

2.10 Una vez celebrado, ¿puede modificarse con posterioridad el acuerdo de trabajo a distancia?

Sí. Ahora bien, la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia (incluido el porcentaje de presencialidad) deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.



2.11 Las personas trabajadoras que vinieran prestando ya sus servicios a distancia, ¿deben formalizar un acuerdo de trabajo a distancia?

Sí. El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que La Ley 10/2021 resulte de aplicación a la relación laboral concreta en virtud de lo que en cada supuesto disponga el convenio colectivo de aplicación. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual **vigentes a 11 de julio de 2021**, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.



CECA MAGÁN
ABOGADOS



DERECHOS Y OBLIGACIONES

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES

3.1 Con carácter general, ¿se tienen menos derechos laborales por trabajar a distancia?

No. Las personas trabajadoras que desarrollen (total o parcialmente) trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, no pudiendo sufrir por tal motivo perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales (por ejemplo, retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional). Es más, las empresas están expresamente obligadas a evitar cualquier discriminación (directa o indirecta) de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia y, muy particularmente, por razón de sexo, edad, grupo profesional, antigüedad o discapacidad.

3.2 Con carácter general, ¿se tienen menos derechos de conciliación por trabajar a distancia?

No. A fin de que el trabajo no interfiera con la vida personal y familiar, quienes realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, persona y laboral. Lo que entre otras muchas medidas refiere expresamente al derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.



CECA MAGAN ABOGADOS

3.3 En su caso, ¿de qué derechos laborales podrían carecer las personas que prestan servicios a distancia?

Únicamente de aquellos derechos que sean inherentes a la realización presencial de la prestación de servicios en el centro de trabajo.

3.4 ¿Qué retribución mínima correspondería a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia?

Como mínimo, las personas que desarrollan (total o parcialmente) trabajo a distancia tendrán derecho a percibir la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial (particularmente, los vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo).

3.5 En caso de que eventualmente el trabajo a distancia no pueda prestarse por causas no imputables a la persona trabajadora, ¿es posible limitar las condiciones pactadas?

No. De hecho, las personas trabajadoras que presten trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas por las dificultades (técnicas o de otro tipo) no imputables a ellas y que eventualmente pudieran producirse (sobre todo en caso de teletrabajo). Muy particularmente, en materia de tiempo de trabajo o de retribución.



3.6 Las personas que trabajan a distancia, ¿gozan de algún tipo de preferencia para prestar sus servicios de forma presencial?

Sí. A tal efecto dispone la norma que las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia, así como a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

3.7 Las personas que cursan estudios con regularidad para la obtención de un título académico o profesional, ¿gozan de algún tipo de preferencia para prestar sus servicios a distancia?

Sí. Tales personas tienen preferencia para acceder al trabajo a distancia.

3.8 Las personas que trabajan a distancia, ¿tienen derecho a la promoción profesional?

Sí. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas (de manera expresa y por escrito) de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

3.9 Las personas que trabajan a distancia, ¿qué derechos tienen a efectos de la dotación y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas?

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la **dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa** de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad de que se trate. Todo ello de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo individual del trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

En el caso de personas con discapacidad, la empresa debe asegurarse de que dichos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles.

3.10 El mantenimiento de equipos y herramientas, ¿refiere también a la atención precisa ante el supuesto de dificultades técnicas?

Sí. A tal efecto las empresas deberán garantizar a las personas trabajadoras a distancia la atención precisa en el supuesto de dificultades técnicas. Muy especialmente, en el caso del teletrabajo.

3.11 Con carácter general, ¿quién ha de asumir el coste derivado del trabajo a distancia?

La empresa. Nótese que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o 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 al desarrollo de su actividad laboral.

3.12 ¿Cómo se determina y/o compensa dicho coste?

Cómo fácilmente puede deducirse, son múltiples las hipótesis posibles en la práctica. Precisamente por ello, la norma contempla de forma expresa que los convenios o acuerdos colectivos puedan establecer mecanismos para la determinación y compensación o abono de los gastos derivados del trabajo a distancia.

3.13 ¿Es posible flexibilizar el horario en el trabajo a distancia?

Sí. De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo individual de trabajo a distancia o derivados de la negociación colectiva y respetando siempre los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

3.14 Si se trabaja a distancia, ¿resulta obligado registrar el horario de prestación de servicios?

Sí. De conformidad con lo establecido en su caso en la negociación colectiva y sin perjuicio de la flexibilidad horaria, el sistema de registro horario previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

3.15 Las personas que trabajan a distancia, ¿tienen derecho a la aplicación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo?

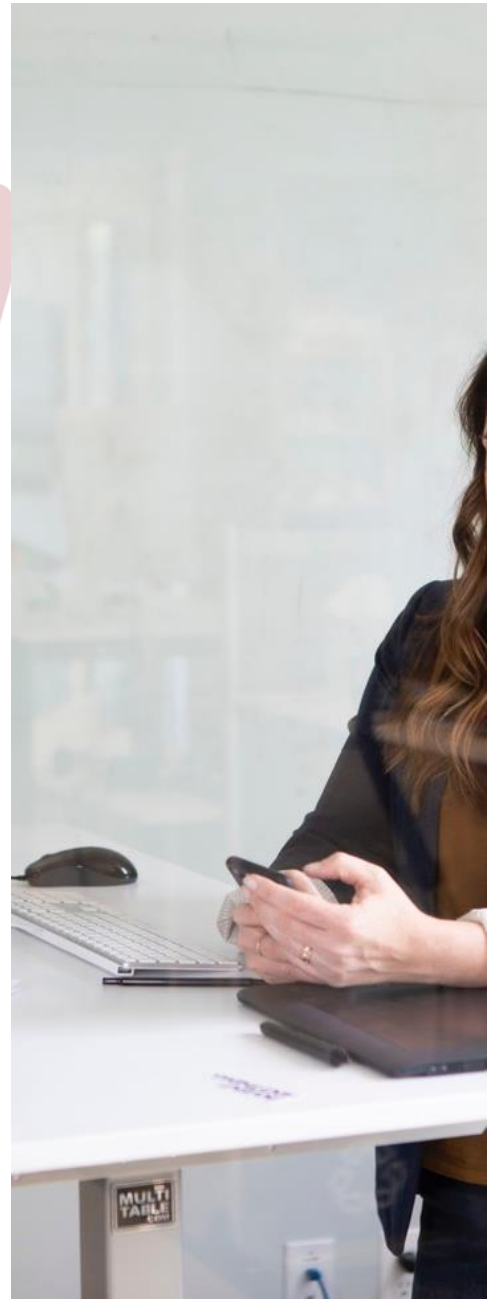
Sí. Estas personas tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

3.16 ¿Cómo debe efectuarse, entonces, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva?

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

3.17 La evaluación de los riesgos laborales en el trabajo a distancia, ¿puede alcanzar a otras zonas distintas a las de trabajo?

No. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.



3.18 La actividad preventiva, ¿puede exigir visitas a los lugares en los que se preste el trabajo a distancia?

Sí. Con carácter general, la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Ahora bien, cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo de trabajo a distancia, se desarrolla dicho trabajo, deberá emitirse informe escrito que justifique tal extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

3.19 Si el lugar donde se trabaja a distancia es un domicilio, ¿qué pasa si la persona trabajadora a distancia no permite a la empresa que lo visite?

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.



3.20 En caso de utilización de medios telemáticos, ¿se garantiza el derecho a la intimidad de la persona trabajadora a distancia?

Sí. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

3.21 En caso de utilización de medios telemáticos, ¿se garantiza el derecho a la protección de datos de la persona trabajadora a distancia?

Sí. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

3.22 ¿Puede la empresa exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora?

No. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.



3.23 Con carácter general, ¿pueden las personas trabajadoras utilizar los dispositivos digitales facilitados por la empresa para cuestiones personales?

Sí. Ahora bien, a tal efecto las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

En este mismo sentido, los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

3.24 Las personas que trabajan a distancia, ¿tienen derecho a la desconexión digital?

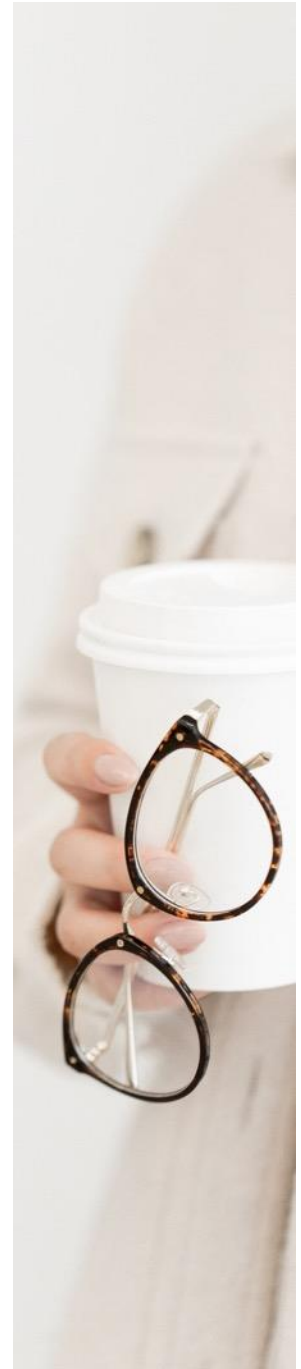
Sí. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

3.25 ¿Qué obligaciones se derivan para la empresa del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras a distancia?

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una **limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial** y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

En concreto, la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el **derecho a la desconexión digital** en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Por descontado, los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.



3.26 Las personas que trabajan a distancia, ¿gozan de derechos colectivos de naturaleza laboral?

Sí. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.



3.27 A efectos representativos de las personas trabajadoras, ¿qué obligaciones específicas se predicán de la empresa?

A tales efectos la empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa. Entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse, también, que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras.

En fin, deberá garantizarse asimismo que las personas trabajadoras a distancia pueden **participar de manera efectiva** en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales; en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

3.28 ¿Existe alguna obligación específica de las personas trabajadoras a distancia en materia de protección de datos?

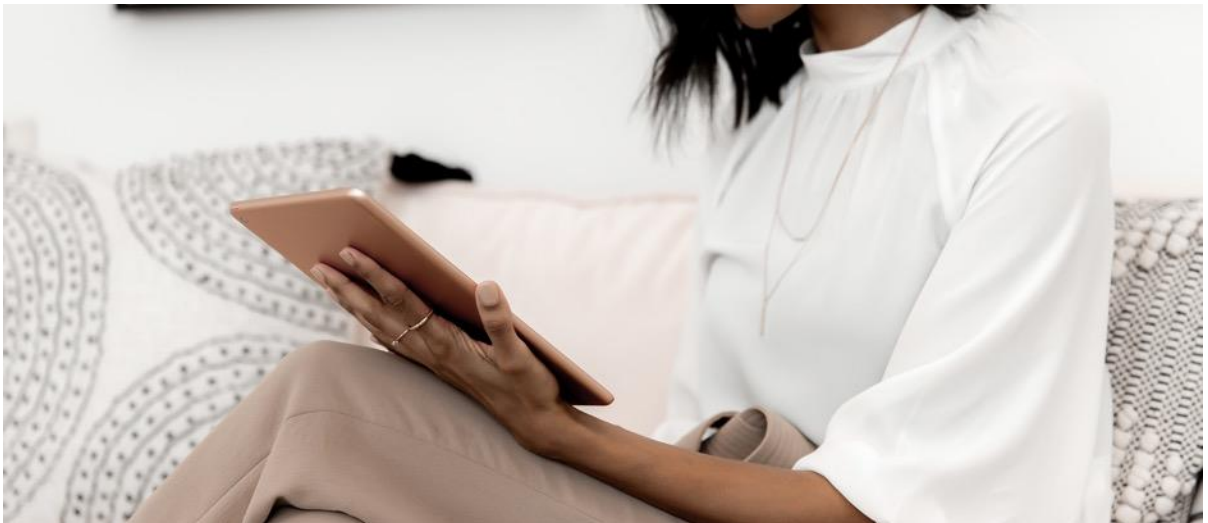
Sí. Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

3.29 ¿Existe alguna obligación específica de las personas trabajadoras a distancia en materia de seguridad de la información?

Sí. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

3.30 ¿Existe alguna obligación específica de las personas trabajadoras a distancia en materia de uso y conservación de equipos o útiles informáticos?

Sí. Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.





CECA MAGÁN
ABOGADOS



4. GARANTÍAS

4.1 La publicación de la Ley 10/2021, ¿puede afectar a los derechos previos de las personas trabajadoras que vinieran prestando con anterioridad sus servicios a distancia?

No. En ningún caso la aplicación de la Ley 10/2021 podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia y que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.

4.2 Con carácter general, ¿qué competencias refieren a la negociación colectiva en materia de trabajo a distancia?

Con carácter general, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

A su vez, los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los **fijados en la presente Ley** a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la misma, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

4.3 ¿Puede la empresa adoptar medidas de control del trabajo a distancia?

Sí. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales (incluida la utilización de medios telemáticos) guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

4.4 La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, ¿puede constituir causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo o de una modificación sustancial?

No. Ni la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, ni en su caso la vuelta (reversibilidad) al trabajo presencial pueden constituir causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Tampoco las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.



4.5 Una vez tomada la decisión de trabajar a distancia, ¿se puede cambiar de opinión?

Sí. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible; tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

4.6 En tal caso, ¿cómo se canaliza el cambio de opinión?

En tal caso, el ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos previstos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo individual de trabajo a distancia celebrado entre empresa y persona trabajadora.

4.7 A tal efecto, ¿los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer alguna pauta de actuación?

Sí. De hecho, se prevé expresamente que los convenios o acuerdos colectivos puedan establecer mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa. Dichos convenios o acuerdos podrán establecer, asimismo, preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como, entre otras, las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con discapacidad o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la norma.

En todo caso, en el diseño de estos mecanismos se deberá **evitar la perpetuación de roles** y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

4.8 En el supuesto de discrepancias entre empresa y persona trabajadora, ¿qué modalidad procesal ha de seguirse?

A tal efecto se ha previsto una vía procesal específica contemplada en el nuevo artículo 138 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Ello no obstante, si la causa de la reclamación se encuentra relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, habrá de seguirse el cauce procesal previsto en el artículo 139 de la citada Ley.





CECA MAGÁN
ABOGADOS



**OTRAS
CUESTIONES**

5. OTRAS CUESTIONES

5.1 Desde el punto de vista de la igualdad por razón de género, ¿cómo ha de tenerse en cuenta a las personas que trabajan a distancia?

A este respecto, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia (así como sus características laborales) en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Recuérdese, además, que las empresas están expresamente obligadas a evitar cualquier discriminación (directa o indirecta) de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia y, muy particularmente, por razón de sexo.

5.2 Desde el punto de vista del acoso en el trabajo, ¿cómo ha de tenerse en cuenta a las personas que trabajan a distancia?

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia (especialmente del teletrabajo) en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

5.3 Desde el punto de vista de la violencia de género, ¿cómo ha de tenerse en cuenta a las personas que trabajan a distancia?

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5.4 ¿Existe alguna previsión específica respecto al trabajo a distancia de las víctimas de violencia de género o de terrorismo?

Sí. Estas personas tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora.

5.5 Desde el punto de vista de la formación, ¿cómo ha de tenerse en cuenta a las personas que trabajan a distancia?

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para **garantizar la participación efectiva en las acciones formativas** de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

Asimismo, la empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad; tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Jorge Sarazá
Socio del área Laboral

jsaraza@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral

agomez@cecamagan.com



Le recordamos que todas las cuestiones expuestas en el presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

#EstiloCeca



Barcelona

(+34) 93 487 60 50

Avd. Diagonal 361
Ppal. 2º
08037
Barcelona



Madrid

(+34) 91 345 48 25

C/Velázquez 150
28002
Madrid



Tenerife

(+34) 92 257 47 84

Avd. Francisco La
Roche 19 2º
38001
Sta. Cruz de Tenerife

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

LEADERS LEAGUE