



LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

Arts. 1 y 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro de aplicación de esta Ley los trabajos a distancia que se realicen en un período de referencia de TRES MESES, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje el porcentaje del tiempo dedicado al teletrabajo será como mínimo el 50% de la prestación de servicios presencial.

Art.4. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMANACIÓN

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Por otro lado, las empresas tienen que evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente deben tener en cuenta la implementación de las medidas y planes de igualdad, el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria, acoso laboral, violencia de género y en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

Art.5. VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

En cuanto a los despachos de Administradores de Fincas, encuadrados dentro del ámbito de aplicación del Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya, la regulación del teletrabajo se encuentra en su art. 77, sin perjuicio de la normativa general contenida en esta Ley.

El acuerdo deberá realizarse por escrito de acuerdo con las obligaciones formales establecidas en el art. 6 y su contenido reflejado en el art. 7 de esta Ley. Cualquier cambio que se produzca en el citado acuerdo tendrá que formalizarse por escrito y será necesario el consenso entre la empresa y la persona trabajadora. El acuerdo y las posibles modificaciones han de entregarse a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a diez días, excluyendo los datos que puedan afectar a la intimidad personal de la persona trabajadora. Asimismo, se registrarán ante la Oficina de Empleo.



La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (cambios en su horario, retribución salarial, etc.), si bien, cabe la posibilidad de convertir el trabajo presencial en trabajo a distancia y viceversa siguiendo la forma establecida en los convenios colectivos del sector o en los que se hayan fijado en el acuerdo de trabajo a distancia.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

Art.9. DERECHO A LA FORMACIÓN

Las empresas deberán garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia en los mismos términos que las que desarrollan su trabajo de forma presencial, tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Art.10. DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las personas que trabajan a distancia tendrán 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.

Art.11. DERECHO A LA DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.

Las empresas están obligadas a la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad por parte de las personas trabajadoras. Todo ello, según el contenido del acuerdo o sus modificaciones y con los términos establecidos en el convenio colectivo del sector.

En el supuesto de personas trabajadoras con discapacidad la empresa asegurará que los medios aportados, incluidos los digitales sean universalmente accesibles.

Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Art.12. EL DERECHO AL ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

El salario que percibe la persona trabajadora no sufre ninguna modificación si se acoge al teletrabajo, ya que la empresa deberá sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia, de tal forma que no suponga para la persona trabajadora el coste de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y otros medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral. En el acuerdo inicial para acordar el trabajo a distancia o el teletrabajo, además de los requisitos que se reflejan en la Ley, deberá contener el protocolo correspondiente a la cesión del equipo necesario para poder desarrollar la actividad y la forma de compensar los gastos asociados

Art.13. DERECHO AL HORARIO FLEXIBLE EN LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO.

La persona trabajadora podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios previamente establecido en el acuerdo o en el convenio colectivo del sector, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.



Art. 14. DERECHO AL REGISTRO HORARIO

El registro horario regulado en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con el convenio colectivo del sector, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Art 15. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Art. 16. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y 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 la accesibilidad del entorno laboral efectivo y de la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

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.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

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 se desarrolla el trabajo a distancia, se exige lo siguiente:

- Deberá emitirse informe escrito que justifique dicho 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.
- 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 deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Art. 17. DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS.

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.

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 derechos reconocidos. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

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.

Art.18 DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

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.

Este derecho conlleva el deber empresarial de 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. A estos efectos la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna sobre el uso razonable de las herramientas informáticas para evitar el riesgo de fatiga de las personas trabajadoras.

Art.19. DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA.

Se establece la equiparación de los derechos colectivos con las personas trabajadoras que prestan sus servicios presencialmente, por lo que, serán pactadas las condiciones en la negociación colectiva. También se asegurará la comunicación sin obstáculos de las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales.

Arts. 20 a 22. ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

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.

Las medidas indicadas deberán ser cumplidas por las personas trabajadoras sobre protección de datos y seguridad de información -previa participación de su representación legal-, así como las instrucciones recibidas sobre el uso y conservación de los equipos informáticos establecidos por la empresa.

Se concreta en la **disposición adicional 3ª** que, en el trabajo a distancia, el domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables será 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.

Se incrementa el importe de las sanciones de la LISOS con la modificación del artículo 40 de la LISOS. Estas nuevas cuantías entrarán en vigor el 1 de octubre de 2021, pero habrá de tenerse en cuenta que las infracciones cometidas antes de esa fecha se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias vigentes hasta entonces (**disposición transitoria 2ª**)