



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2021-2022



**LEY 10/2021 DE 9 DE JULIO SOBRE TRABAJO A
DISTANCIA: PROBLEMÁTICA Y RÉGIMEN JURÍDICO**

Autora: Juana Margallo Ortiz

Tutora: Rosario Carmona Paredes

INDICE

ABREVIATURAS	3
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPITULO I	
ESTADO DE LA CUESTION	
1. Una aproximación al concepto.....	7
2. El anteproyecto del Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia.....	9
CAPITULO II	
REGIMEN JURIDICO DE LA LEY 10/2021 DE TRABAJO A DISTANCIA	
2.1. Voluntariedad del trabajo a distancia.....	13
2.2. El acuerdo del trabajo a distancia.....	18
2.3. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia.....	22
2.4. Dotación y uso de medios y compensación económica.....	23
2.5. Derecho a la desconexión digital.....	28
2.6. Facultades de control empresarial en el trabajo a distancia.....	31
CAPITULO III	
DILEMAS ACTUALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	
3.1. La perspectiva de género en el trabajo a distancia.....	33
3.2. Problemática específica del trabajo a distancia.....	34
3.2.1. Accidente laboral en el trabajo a distancia.....	34
3.2.2. La España vacía y su repercusión en el trabajo a distancia.....	35
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFIA	37
WEBGRAFIA	39
ANEXOS	41

ABREVIATURAS

AMET.: Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

CE: Constitución Española

CIS.: Centro de Investigaciones Sociológicas

ET: Estatuto de los Trabajadores

ERTE: Expediente de regulación temporal de empleo

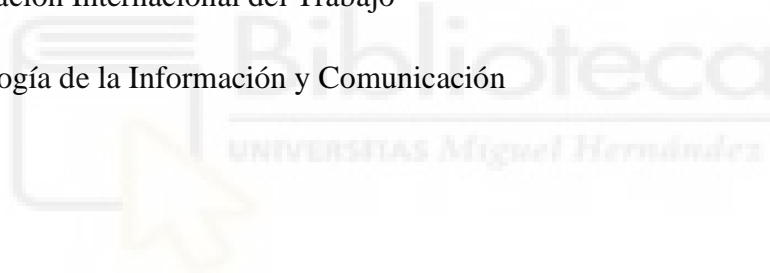
INE.: Instituto Nacional de Estadística

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LOPD: Ley Orgánica de Protección de Datos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

TICS: Tecnología de la Información y Comunicación



RESUMEN

La ley de trabajo a distancia nace de la necesidad de regular un modelo de prestación laboral, hasta antes poco regularizado, y que, tras las medidas de contención y las restricciones debido al COVID-19, cada vez más empresas mantienen la posibilidad de que sus trabajadores puedan acogerse a esta modalidad de trabajo. En el presente estudio se analizará el régimen jurídico de los puntos que hemos considerado de mayor relevancia de la nueva norma que se consolidó como Ley el pasado mes de julio. Finalmente, se resalta la necesidad real de una norma que regule unos mínimos en común, aunque en cada apartado pueda llevarse a la negociación colectiva, algo necesario, ya que quienes negocian, son los verdaderos conocedores del sector al que pertenecen y sus necesidades.



PALABRAS CLAVE

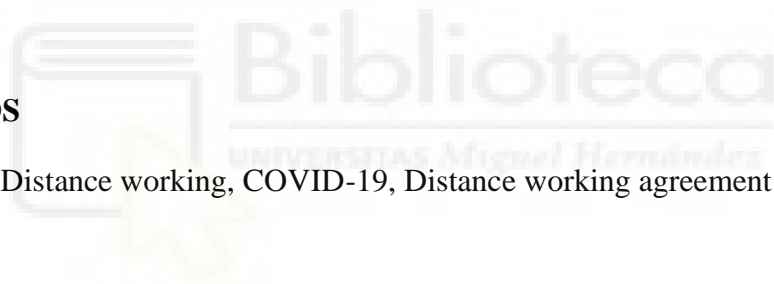
Teletrabajo, Trabajo a distancia, Covid-19, Acuerdo trabajo a distancia

ABSTRACT

The distance work law was born from the need to regulate a model of labor provision, until previously little regularized, and that, after containment measures and restrictions due to COVID-19, more and more companies maintain the possibility that their workers can benefit from this type of work. In this study, the legal regime of the points that we have considered most relevant of the new norm that was consolidated as Law last July will be analyzed. Finally, the real need for a standard that regulates common minimums is highlighted, although in each section it can be taken to collective bargaining, something necessary, since those who negotiate are the true connoisseurs of the sector to which they belong and their needs.

KEY WORDS

Teleworking, Distance working, COVID-19, Distance working agreement



INTRODUCCIÓN

Tras la irrupción de la crisis sanitaria originada por el COVID-19, la declaración del estado de alarma, y con ello, el cierre de empresas no esenciales y la imposición del confinamiento domiciliario en marzo de dos mil veinte, originó que muchas empresas se vieran forzadas a suspender los contratos de sus trabajadores mediante un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) mientras que otras optaron por el trabajo a distancia.

Antes de la pandemia, el teletrabajo en España estaba en la cola de la media europea, siendo el número 21 de los 29 países europeos¹ en el número de trabajadores que desarrollaban su actividad laboral a distancia. La pandemia ha transformado la imagen del teletrabajo; empezó siendo una modalidad de trabajo *cuasi* obligatoria a través del artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 y meses más tarde, se aprobó su regulación convirtiéndose así en norma consolidada.

La nueva Ley 10/2021 de trabajo a distancia tiene como principal objetivo proporcionar una norma sustantiva única. Esta norma pretende buscar el equilibrio entre el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, ajustar un marco de derecho que regule, entre otros, el principio de igualdad de trato, voluntariedad, tiempos máximos de trabajo y el derecho a la desconexión digital.

Dicho esto, el objetivo del trabajo es poner de manifiesto los puntos clave de la norma, tales como las diferencias entre el anteproyecto y el RDL 28/2020, las últimas modificaciones tras la convalidación de la Ley, seguidamente analizaremos los aspectos más importantes del régimen jurídico: Voluntariedad del trabajo a distancia, el acuerdo y la posibilidad de poder modificar preceptos, como se dotará de medios y la compensación económica de gastos derivados del trabajo a distancia, la desconexión digital y la facultad de control empresarial. Además, ejemplarizaremos como algunos convenios colectivos ya aplican el nuevo contenido de la Ley. Para finalizar, enumeraremos los riesgos que conlleva esta modalidad de trabajo desde una perspectiva de género y como afecta el teletrabajo en la España rural.

¹ Antes de la salida definitiva de Reino Unido el 31 de enero de 2021

CAPITULO I

ESTADO DE LA CUESTION

En este apartado, definiremos las diferencias entre trabajo a distancia, teletrabajo y el trabajo de manera presencial, de manera genérica de acuerdo con la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, para tener una visión global de los términos que en este trabajo se menciona. Posteriormente, podremos observar la evolución de la implantación del trabajo a distancia en España, en base a distintos estudios realizados, tanto a nivel nacional como a nivel Europeo.

1. Una aproximación al concepto

Cuando hablamos de trabajo a distancia nos referimos al trabajo realizado fuera de las instituciones y centros habituales, sin embargo, el teletrabajo tal y como se ha regulado, exige a utilización de nuevas tecnologías para la prestación de servicios.

Es así tal que en el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia nos lo define como:

a) «trabajo a distancia»: 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.

En cuanto al teletrabajo, no tenemos que tratar únicamente del lugar físico, sino, de los medios tecnológicos que la empresa debe proporcionar para que el trabajador lleve a cabo la prestación laboral.

Así, la Ley lo diferencia con el trabajo a distancia:

b) «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.

Esta definición que nos da la Ley, podemos complementarla con la que apunta el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET): “*Forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un*

contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.”²

El trabajo de manera presencial ha sido hasta ahora y sigue siendo el más común en la mayoría de las empresas, dado que los sectores más predominantes en España son el sector servicios (69,5%), la industria (12,5%) y el sector de la construcción (6,2%) no son compatibles con el trabajo a distancia. Todos conocemos que el trabajo presencial consiste en la prestación laboral que se realiza en el espacio elegido, en este caso, por la empresa, con los medios que éste proporciona y bajo la supervisión directa del empresario.

De este modo, la Ley define el trabajo presencial como:

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo un lugar determinado por la empresa.

Las empresas evolucionan acorde a los tiempos y van cambiando los modelos productivos. Sin embargo, no es una figura novedosa. En 1999, el informe *Status Report on European Telework. New Methods of Work 1999*, que fue publicado por la Dirección General de la Sociedad de la Información de la Comisión Europea en ese mismo año, habían 162.000 personas que teletrabajaban en su domicilio un día a la semana como mínimo, a jornada completa y por cuenta ajena. Esta cifra representaba, entonces, el 1,3% sobre el total de la fuerza de trabajo.³

En la IX Asamblea Europea del Teletrabajo, en España, la cifra de asalariados que trabajaba desde casa al menos un día a la semana habría aumentado desde 1999: del 1,3% a cerca del 4,9% en 2002.⁴

En términos mas concretos, según en el estudio “Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español”⁵, llevado a cabo entre finales de 2001 y principios de 2002 en las que participaron 606 empresas del sector administración y gestión, el 82% de las

² Eurolex, disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> consultado el 24 de marzo de 2021

³ BELZUNEGUI ERASO, A, “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública” RIO, N° 1, 2008, pagina 132.

⁴ *idem*

⁵ INFANTE MORO, A.; INFANTE MORO, J. C.; GALLARDO PEREZ, J.; MARTINEZ PEREZ, F.J.; GARCIA ORDAZ, M., en “Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación.”, International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC), págs.87-93

empresas encuestadas, no tenían implantado el trabajo a distancia frente al 18% que sí lo tenían implantado.

Ya entre los años 2011 y 2012, el porcentaje de empresas de sector español aumentó considerablemente, siendo esa cifra en un 47% frente a un 53% que aun no tenían implantado el teletrabajo en su empresa. Y es que, este ascenso del número de empresas que invierten en este modelo de trabajo, se debe al mejor acceso a internet, mayor velocidad de navegación, equipos más asequibles y al cambio de percepción que tenían sobre este modelo de trabajo.

Llegando al 2019, el teletrabajo en España ya lo desarrollaban el 8,3% en 2019⁶ (el 4,8% lo realizaba normalmente y el 3,5% que lo realizaba ocasionalmente), al ser un porcentaje tan bajo no nos encontrábamos con la necesidad de tener alguna normativa específica que, regulada esta modalidad de trabajo, pues solo lo podríamos encontrar regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva.

2. El anteproyecto del Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia

Antes de abordar el régimen jurídico actual del Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia, hemos considerado de interés tratar la negociación del anteproyecto que dio lugar a la citada ley.

El pasado mes de junio de 2020, Yolanda Díaz, Ministra de Trabajo y Asuntos Económicos presentó el anteproyecto de ley de trabajo a distancia para su negociación con los sindicatos mayoritarios: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y por parte de las asociaciones empresariales, también a nivel nacional, la Confederación de Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña Y Medianas Empresas (CEPYME). En este apartado, se analizará cuáles fueron los puntos clave de la negociación.

A. CARACTER REGULAR DEL TELETRABAJO: En principio, en el anteproyecto de ley, en su artículo 1, declaraba que se considera que tiene carácter regular aquel trabajo a distancia que se presta dentro de un periodo de 2 meses y al menos el 20% de la jornada. Sin embargo, tras las negociaciones, este porcentaje se vio aumentado al 30% manteniendo los 3 meses del periodo.

⁶ INE, disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE, consultado el 21/03/2021

B. DERECHOS Y CONDICIONES: Se ha reescrito el artículo 13 del estatuto de los trabajadores en el que mencionaba que todos los trabajadores a distancia mantendrán los mismos derechos que los trabajadores presenciales y no por ello, serán perjudicados en ninguna de sus condiciones laborales. Tras la entrada en vigor de la nueva Ley, el artículo se modifica por disposición final tercera en la que especifica:

“Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.”

C. DOTACION Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS: Este punto es uno de los que más controversia ha generado por la rigidez en la que los gastos fueran cubiertos en su totalidad por la empresa. En un principio, el anteproyecto manifestaba que era la empresa la que tenía que dotar y mantener de los medios necesarios al trabajador para el desempeño de su trabajo. El resultado de la negociación eliminó respecto a borradores anteriores la referencia a que “todos los costes, directos e indirectos” corren a cargo del empleador⁷ y en el texto consolidado acuerda que se realizará un inventario en que incluirá los consumibles, elementos muebles, así como la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos medios. Se enumerarán también los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.⁸

Cabe destacar que, en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) firmado en el año 2002, en su artículo 7 hace referencia de esta obligación del empresario a facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios, así como de cubrir los costes directamente originados por este trabajo.⁹

D. ACUERDOS POR CONVENIO COLECTIVO: En la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley manifiesta que por convenio colectivo podrá identificarse los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, condiciones de acceso y desarrollo de la actividad

⁷ El Correo, disponible en <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/teletrabajo-espana-borrado-anteproyecto-ley-trabajo-a-distancia-20200831111754-nt.html> consultado el 22 de marzo de 2021

⁸ Artículo 7 del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 septiembre de Trabajo a Distancia

⁹ Artículo 7 del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, 2002

laboral, así como la duración máxima¹⁰ y una jornada mínima de trabajo a distancia.

El pasado 9 de julio de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 10/2021, 9 de julio de trabajo a distancia, introduciendo pequeñas modificaciones en alguno de sus artículos, que pasaremos a comentar en el siguiente punto de este trabajo.

Tras haber abordado los puntos clave y las diferencias entre el anteproyecto y el Real Decreto-Ley, pasaremos a estudiar el régimen jurídico actual de la recién convalidada Ley 10/2021, en la que abordaremos el grueso de la norma, como es la voluntariedad del trabajo a distancia, el contenido del acuerdo entre empresa y trabajador, la dotación y el mantenimiento de los medios que se le proporciona al trabajador entre otros.



¹⁰ Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 septiembre de Trabajo a Distancia

CAPITULO II

REGIMEN JURIDICO DE LA LEY 10/2021 DE TRABAJO A DISTANCIA

Después de haber comentado los puntos importantes llevados a negociación, fruto de ese diálogo, el RDL 28/2020 entró en vigor el 13 de octubre de 2020, y el pasado 9 de julio de 2021 se convalidó la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia. A continuación, pasamos a estudiar el régimen jurídico los siguientes apartados que consideramos de mas relevancia de esta Ley, no sin antes comentar las modificaciones que se han introducido con respecto al RDL 28/2020.

Pese a la convalidación del RDL, se consideró conveniente tramitar como proyecto de ley por si fuera necesario la introducción de posibles cambios en esta regulación, siendo el resultado de este proceso el texto legal que analizamos.¹¹

- a. **Especificación de las causas de discriminación directa e indirecta.** En el artículo 4.3 hace una ampliación de las causas de discriminación directa e indirecta, por lo que añade al precepto “*edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad*” y “*asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.*”
- b. **Añade el mismo derecho de dotación suficiente y mantenimiento de medios a las personas con diversidad funcional que trabajen a distancia.** En el artículo 11.1 que regula este derecho añade: “*En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.*”
- c. **Factor a tener en cuenta a la hora de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva.** En el artículo 16.1 que regula la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, añade el inciso “*y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.*”
- d. **Cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales de acuerdo con sus circunstancias personales.** En el artículo 22.1, dentro de las facultades del empresario de la vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones del trabajador, cuestión a tener en cuenta por parte del

¹¹ GORELLI HERNANDEZ, J., Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social nº 59, 2021

empresario, *“sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad” en lugar de “la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.”*

Ahora si, pasaremos a analizar los apartados mas relevantes de la Ley.

2.1. Voluntariedad del trabajo a distancia

Si hay algo que destaca el nuevo Real Decreto-Ley 28/2020 que regula el trabajo a distancia es su carácter voluntario, tanto para el trabajador como para la empresa. Se encuentra regulado en el Capítulo II, Sección 1ª, Artículo 5 y hace referencia a la voluntariedad de acogerse al trabajo a distancia ya sea al comienzo de la relación laboral como posteriormente, así como de su carácter reversible en cualquier momento, todo ello, y destacar, que no se podrá imponer el trabajo a distancia a través de artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aquel que regula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La base del principio de voluntariedad de la Ley 10/2021 se inspira en el artículo 3 del AMET, que establece cuatro puntos a destacar:

- El teletrabajo será voluntario para ambas partes, trabajador y empresario afectados.
- Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y el empresario se lo oferta, el trabajador podrá aceptarla o rechazarla y viceversa. Esto quiere decir que, si la relación laboral empezó siendo presencial en el centro de trabajo, tanto el empresario como el trabajador podrán proponer el cambio de modalidad a distancia y podrán aceptarlo o rechazarlo.
- La negativa del trabajador a teletrabajar no es motivo de extinción del contrato ni puede dar a lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- El AMET también alude a la reversibilidad del acuerdo, que podrá ser por acuerdo individual o colectivo.

Es importante destacar que el principio de voluntariedad de la Ley 10/2021 se desarrolla en base a 2 pilares y una excepción. El primer pilar lo establece la prohibición de sancionar al trabajador por no aceptar la propuesta de teletrabajar o de volver a la

presencialidad o la inadaptación al trabajo a distancia. El segundo pilar es la reversibilidad de la decisión del trabajo a distancia y por último, la excepción de la libre voluntad de las partes será apoyada por el reconocimiento expreso de una norma legal o en la negociación colectiva del derecho al teletrabajo.¹²

Como se ha comentado anteriormente, el artículo 5 de la Ley 10/2021, hace referencia a la voluntariedad de acogerse al teletrabajo o a la negativa de éste sin que se le pueda sancionar, extinguir el contrato, ni imponerlo a través del artículo 41 del ET.

En relación a la posibilidad de que, como represalia del empresario a extinguir la relación laboral por la negativa del trabajo a acogerse al teletrabajo, el empresario no podrá acogerse por la vía del artículo 54.2 b) del ET, que regula el despido disciplinario y en su apartado b), la indisciplina o desobediencia en el trabajo. Tampoco podrá despedir al trabajador o trabajadora por la vía del artículo 54.2 e) del ET, alegando la disminución continuada del rendimiento por estar prestando el trabajo a distancia. Así, como tampoco por el artículo 52 b) del ET, en la que podrá extinguir el contrato por la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas. En relación a esto, en el artículo 5.2 de la Ley 10/2021, manifiesta claramente que no será causa justificativa de extinción del contrato las dificultades para el desarrollo de la actividad laboral a distancia que estén relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra a distancia.¹³

A pesar de esta garantía por salvaguardar la libre voluntad del trabajador a negarse a acogerse a la propuesta del empresario, sí que existe una vía de extinción de la relación laboral, y es por la del artículo 51.1 del ET que regula el despido colectivo.

En cuanto al **derecho de reversibilidad**, el apartado segundo del artículo 5.3 de la Ley 10/2021, no será tampoco causa de extinción del contrato ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo. De esta manera, protege al trabajador del pretexto del empresario a extinguir la relación laboral del trabajador por dicho motivo.

El derecho al ejercicio de reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia, deberá regularse por negociación colectiva, o bien, en su defecto, se remite al artículo 7 de la misma Ley que prevé que la decisión de volver al trabajo presencial o de volver al teletrabajo, será reversible, tanto para la empresa como para el trabajador o trabajadora.

¹² LOPEZ BALAGUER, M., “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo del trabajo a distancia”, en AA.VV (Dir. LOPEZ BALAGUER, Mercedes), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 92

¹³ Artículo 5.2 de la Ley 10/2021 de 09 julio de Trabajo a Distancia

Por lo tanto, cuando hablamos de reversibilidad, nos referimos a una vuelta a la presencialidad total, si no, estaríamos ante una modificación del acuerdo regulado en el artículo 8 la Ley 10/2021.

La norma permite, por acuerdo colectivo o individual, que las partes puedan delimitar el derecho a la reversibilidad, tales como plazos de preaviso, causas o requisitos para el ejercicio del derecho. Esto no es algo nuevo, existen empresas en las que sus trabajadores realizan trabajo a distancia y estuvieron afectados por el artículo 13 del ET. Como por ejemplo mediante Acuerdo Colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco en régimen de teletrabajo¹⁴ de BBVA, que pactaron las secciones sindicales a nivel estatal con los representantes de la empresa. El acuerdo, en el apartado quinto, establece preaviso y requisitos a cumplir por parte del empleado para ejercer su derecho a la reversibilidad del régimen de teletrabajo.

Por todo lo expuesto, el derecho a reversibilidad queda en manos de la negociación colectiva, o bien, en el acuerdo de trabajo a distancia tal y como regula el artículo 5.3 la Ley 10/2021.

Respecto a esa **excepcionalidad** al principio de voluntariedad comentada anteriormente, en su artículo 5.1 de la Ley 10/2021 regula “*sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva*”. Se reconoce pues, que puede haber excepciones reguladas por convenio colectivo y en este sentido, la empresa queda limitada y condicionada.

A día de hoy, en el ET podemos encontrar tres supuestos en los que se puede ejercer el derecho al trabajo a distancia por parte del trabajador o trabajadora:

- **Artículo 23.1 a):** “*El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes [...] y a acceder al trabajo a distancia*”. Esta modificación viene de la Disposición Final 3ª de la Ley 10/2021 en la que añade “*si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo*”. De esta manera, la negativa de la empresa a la solicitud de teletrabajo de cualquier empleado que lo solicite, podrá ser la inexistencia de esta forma de trabajo o que las funciones que realiza dicho empleado, no es compatible con este tipo de prestación laboral.

¹⁴ CCOO Servicios BBVA, disponible en: https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acdo_teletrabajo_BBVA.pdf, consultado el 20 de mayo de 2021

- **Artículo 34.8:** *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”*. Para ello, la empresa deberá abrir un proceso de negociación con el empleado o empleada que solicita el teletrabajo por motivos de conciliación durante un plazo máximo de 30 días. Pasado ese plazo, la empresa deberá comunicar por escrito la aceptación de la propuesta, plantear una propuesta alternativa a la solicitada que le permita ejercer su derecho a conciliación o acogerse a la negativa de concederlo. En los casos en los que el trabajador o trabajadora solicite realizar su prestación laboral a través del teletrabajo como forma de conciliación laboral, la negativa de la empresa deberá estar justificada y debiendo hacer propuestas alternativas a la solicitud del trabajador o trabajadora en la forma de prestación laboral.
- **Artículo 37.8:** *“Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo [...]. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”*. Se modifica el apartado 8 del artículo por la Disposición Final 3.3 de la Ley 10/2021, de 22 de septiembre y añade el apartado en el que se pueden acoger total o parcialmente y al derecho de reversibilidad del trabajo a distancia. Su procedimiento consiste en el mismo que en el caso anterior, pero los motivos para acogerse a esta modalidad son para hacer efectiva su protección o su derecho a la cobertura de las necesidades derivadas de la situación de violencia, restaurar la situación en que se encontraba la víctima antes de padecerla o, al menos, paliar sus efectos.

Dadas las situaciones especiales anteriores descritas, resulta casi obligado para la empresa otorgar al trabajador o trabajadora el reconocimiento de derecho al trabajo a distancia, ya que tiene que debe aportar razones objetivas que justifiquen el rechazo. Con motivo del artículo 34.8 del ET que regula, entre otros preceptos, la forma de trabajo, incluido el trabajo a distancia, podemos encontrar alguna sentencia en la que ese carácter voluntario de teletrabajar se vuelve como obligatorio. Tal fue así en la sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Mataró¹⁵ en la que se estima si, en este supuesto, la trabajadora tenía derecho a la adaptación de la jornada por razones de conciliación a lo establecido con el art.34.8 del ET.

La citada sentencia expone el caso de una trabajadora que ejerce de fisioterapeuta en un centro de día, con el horario siguiente: Lunes y Viernes de 9:30 horas a 13:30 horas y de 14:30 a 18:30 horas y Martes, Miércoles y Jueves de 9:30 horas a 13:30 horas y de 14:30 horas a 16:30 horas con una reducción de jornada del 15% por esos días solicitado en 2013. Posteriormente, en 2019, solicitó una adaptación de su jornada laboral con el fin de poder recoger a sus hijos en el colegio y propuso tres opciones, entre ellas, teletrabajar, ya que, a pesar de ejercer como fisioterapeuta, también tenía una carga administrativa que podía desarrollar en casa. La empresa denegó su petición alegando motivos organizativos y en concreto, debido a la planificación de fisioterapia que hay en el centro. Pero los turnos en los que los residentes bajan a desayunar, comer y merendar, no impedían a la trabajadora reorganizar la jornada y adaptarla para que pudiera salir a las 16:00h, o que se realice de 9:00 a 9:30 horas, para llevar a cabo la tarea informática.

Finalmente, el juzgado declara el derecho a la trabajadora su adaptación de su jornada pasando a realizar los martes, miércoles y jueves de 9 a 13.30 h y de 14.30 h a 16 horas, pudiendo así la trabajadora, realizar sus tiempos de conciliación familiar y trabajo a distancia como venía proponiendo. Además, la sentencia condena a la empresa con el abono de la cantidad de 3.215 euros en concepto de daños y perjuicios por la ansiedad que dicha denegación le había ocasionado.

¹⁵ Consejo General del Poder Judicial, disponible en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5345be151793fd47/20191028> consultado el 27/11/2021

2.2. El acuerdo del trabajo a distancia

El acuerdo del trabajo a distancia se regula, dentro del Capítulo II, Sección 2ª y comienza en el Artículo 6 con las obligaciones formales del acuerdo, el artículo 7 con el contenido básico del acuerdo y el artículo 8 con el que culmina la sección regulando la modificación del acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo de trabajo a distancia es fruto de la libre voluntad de las partes de negociar el contenido mínimo establecido por la norma y formalizado por escrito. Las condiciones pueden ser objeto de mejora, según lo dispuesto en la Disposición Adicional primera o de matización por convenio colectivo sectorial o por acuerdo a nivel empresarial, pero nunca podrá suprimirse lo establecido por la norma.

Las **obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia** lo encontramos en el Artículo 6 de la Ley 10/2021, en la que establece que el acuerdo de trabajo a distancia deberá ser por escrito, incorporado al contrato de trabajo inicial o posterior, pero que, en cualquier caso, se deberá establecer antes de que se inicie la prestación laboral en esta modalidad.

En su apartado segundo, exige que todos los acuerdos de trabajo a distancia formalizados se entregue una copia a la representación legal de los trabajadores, así como sus actualizaciones, en el que no parecerán datos que puedan afectar a la intimidad personal del trabajador o trabajadora, conforme al Artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha copia deberá ser entregada por la empresa en un plazo máximo de 10 días desde que se formalizó el acuerdo, que posteriormente habrá que remitir a la oficina de empleo. En el caso en el que la empresa no tuviera representación legal de trabajadores, deberá realizarse copia expresando esta circunstancia y remitirlo a la oficina de empleo.

En cuanto al **contenido del acuerdo a distancia**, regulado en el artículo 7, establece los aspectos mínimos que se deberán incluir detallados de manera clara y precisa, y que no serán suprimibles de ningún modo. Teniendo en cuenta que los convenios colectivos podrán regular el contenido de los acuerdos, éstos deberán ajustarse a la Ley 10/2021, de acuerdo con el principio de jerarquía normativa, y que, en cualquier caso, podrán introducir mejoras pero nunca referencias menos favorables.

A continuación, detallamos los doce puntos del artículo que regula el contenido del acuerdo a distancia:

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 de la renovación de estos. En relación con el uso de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo a distancia, también se encuentra previsto en el artículo 11 de la Ley 10/2021 que analizaremos más adelante, el legislador ve necesario que conste en el acuerdo, un listado con los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles necesarios para desarrollar el trabajo a distancia. Esta dotación de elementos no es un elemento de acuerdo en sí, sino más bien es una obligación por parte de la empresa de proporcionarlo. No parece tan desmedido regular en un acuerdo inicial, es decir, en un primer momento en que se pacta el acuerdo de trabajo a distancia, los medios, consumibles y elementos muebles que se vaya a prestar al trabajador o trabajadora a distancia, más que nada por constatar y asegurar por escrito dicha prestación y que efectivamente, así sea, para posibles futuras contiendas.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la 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. Tal y como hemos comentado en apartados anteriores, es la empresa la encargada de asumir los costes que conlleva que los empleados teletrabajo. Regulado en el artículo 12, estos gastos serán sufragados o compensados por la empresa y los convenios colectivo podrán establecer el mecanismo de esa compensación o abono de los gastos.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. Se deberá establecer de manera precisa el tiempo de disponibilidad obligatoria, así como el horario flexible de la persona que trabaja a distancia que reconoce el artículo 13. Poco sentido tiene, además, exigir la fijación de un horario de trabajo cuando la propia norma confiere al trabajador el derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido por el artículo 13. Quizás pueden

apuntarse franjas horarias de prestación de servicios, debiendo admitirse fórmulas aproximativas que puedan variar en función de determinados parámetros.¹⁶

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. Para que sea de aplicación el contenido de la Ley 10/2021, es necesario que el tiempo de trabajo a distancia a tiempo parcial sea de al menos el 30% de la jornada en un periodo de tres meses. Por lo tanto, en ese caso, habrá que delimitar en el acuerdo, el tiempo de prestación presencial y el de 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. Es fundamental que en el acuerdo de trabajo a distancia se incluya el centro de trabajo al que el trabajador o trabajadora está adscrito, tanto si realiza teletrabajo a jornada parcial como a jornada completa, ya que esto afecta a la elección de delegados de personal o a miembros de comité de empresa.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. La libre elección por parte del trabajador o trabajadora a especificar el lugar donde prestar el trabajo a distancia viene dada por la propia definición de teletrabajo en el artículo 2. El lugar elegido puede ser la vivienda habitual, la de verano o la de un tercero, pero también puede ser algún local privado e incluso abierto al público. Es importante que se establezca el lugar, ya que, entre aquellos, no debe ser en otro centro de trabajo de la misma empresa ni un lugar designado por ella. Todo esto tendrá una enorme trascendencia y en materia de prevención de riesgos laborales.¹⁷

g) Duración de los plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso. El plazo de preaviso no se encuentra regulado en la norma, tan solo el derecho del trabajador o trabajadora a distancia y de la empresa a ejercer la reversibilidad del trabajo a distancia. Por lo tanto, queda en manos de la negociación

¹⁶ GOMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 60

¹⁷ GOMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 58

colectiva establecer el plazo de preaviso para ambas partes en el acuerdo de trabajo a distancia.

h) Medios de control empresarial de actividad. Tal y como se regula el control empresarial en el artículo 22 de la Ley 10/2021, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias, respetando la intimidad del trabajador o trabajadora, que estime necesarias para su control y vigilancia.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impiden el normal desarrollo del trabajo a distancia. Esto quiere decir básicamente, las averías que puedan darse en los equipos de trabajo. Además de fijar el protocolo a seguir y que, al parecer, no tiene carácter contractual, de acuerdo con el artículo 4.2 de la Ley 10/2021, los trabajadores no podrán sufrir perjuicio ni modificación por la vía del artículo 41 del ET, puesto que los problemas técnicos no son imputables al trabajador o trabajadora. Por este motivo se introduce la obligación del empresario a prestar atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

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. La utilización de medios telemáticos para el control del trabajador o trabajadora a distancia se realizará de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales. Esto quiere decir que no se le podrá obligar al trabajador o trabajadora que instale en sus dispositivos personales, programas o aplicaciones para su control, ni su utilización para el desarrollo de su prestación laboral. Deberán establecer, junto a los representantes legales de las personas trabajadoras, criterios de utilización de estos dispositivos respetando la intimidad de los trabajadores y trabajadoras 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. El acuerdo de instancia convierte así en el medio para que la empresa comunique estas instrucciones sobre seguridad de

la información a las personas trabajadoras que deberán cumplir de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley 10/2021.¹⁸

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia. Legalmente, no existe duración mínima ni duración máxima, por lo que las partes pueden fijar libremente la duración, salvo que lo establezca el convenio colectivo, e incluso puede establecerse de manera indefinida. En el acuerdo de trabajo a distancia, podrá pactarse también un periodo de prueba para valorar la aptitud del trabajador o trabajadora del trabajo a distancia, así como poder revertir la situación a trabajo presencial sin tener que alegar causa alguna. Si llegada la fecha del término del trabajador continúa prestando servicios a distancia, debe entenderse que se ha producido una prórroga tácita, que bien puede entenderse producida por igual periodo al de la duración inicialmente elegida.¹⁹

2.3. La modificación del acuerdo de trabajo a distancia

La modificación del acuerdo de trabajo a distancia se regula en el artículo 8 de la Ley 10/2021 en el que, además, aborda la ordenación de prioridades. La modificación del acuerdo deberá hacerse mediante uno nuevo, por escrito y remitirlo al representante legal de los trabajadores, tal como si se hiciese un primer acuerdo.

Hay que tener en cuenta que la modificación se realizará sobre las condiciones reguladas por el artículo 7 y que, por el principio de jerarquía normativa, un pacto individual no podrá oponerse a la previsto en la negociación colectiva, salvo que las modificaciones supongan una mejora en el nuevo acuerdo de trabajo a distancia, como puede ser alguna mejora en el horario o en las condiciones de reversibilidad.

Tal y como señala el artículo 8.2, *“las personas que realizan trabajo distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realiza en total o parcialmente de manera presencial”*. Esto quiere decir que, la empresa debe informar a los trabajadores y trabajadoras a distancia que realicen en su totalidad y desde el inicio de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia y que la empresa debe informar de la existencia

¹⁸ LOPEZ BALAGUER, M., “Voluntariedad del trabajo a distancia...”, págs. 111-112

¹⁹ GOMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 57

de vacantes con carácter presencial, total o parcialmente. Incumplir esta obligación podría acarrear una infracción administrativa leve tipificada en el artículo 6.5 de la LISOS.

A todo lo anterior, los convenios y acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia debido a determinadas circunstancias, como pueden ser la formación, promoción, estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional, pluriempleo o concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares.²⁰ Este apartado incluye una exigencia en cuanto a la perpetuación de roles y estereotipos de género a cumplir a la hora de establecer esos mecanismos. Y es que, en algunos sectores en los que se implanta el trabajo a distancia, éste se concibe como una medida de conciliación laboral y quienes harán gran uso de esta modalidad, serán principalmente mujeres.

2.4. Dotación y uso de medios y compensación económica

En este apartado pasaremos a comentar, en primer lugar, la regulación de la necesidad de provisión, en segundo lugar, el mantenimiento y soporte técnico de los medios necesarios para la realización del trabajo a distancia, y por último, la compensación económica al trabajador por los gastos indirectos derivados de su actividad. Para finalizar, haremos una mención de las limitaciones del uso de los medios que se proporciona al trabajador o trabajadora, así como la devolución de los equipos proporcionados una vez que el trabajador deja de teletrabajar o vuelve al trabajo presencial.

Como se ha comentado en apartados anteriores, el objetivo de la normativa es completar el vacío normativo de esta modalidad de trabajo, vacío que se hace notable en cuanto dotación de medios se refiere, ya que el artículo que regulaba el trabajo a distancia, no hacía mención alguna sobre este tema, tan solo el AMET se encargó de definir de quien era la responsabilidad de prestar los medios al trabajador.

Podemos encontrar la dotación de medios regulado en distintas normas internacionales, como en el artículo 1 del **Convenio n°177 de la OIT**, en la que, al definir trabajo a

²⁰ Artículo 8.3, Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia

distancia, considera trabajador asalariado con independencia “*de quien proporcione el equipo, materiales u otros elementos utilizados para ello*”.²¹

También podemos encontrarlo en la **Recomendación n° 184 de la OIT de 1996**, en la que recomienda al empresario de llevar un registro del trabajo encomendado de cada trabajador a domicilio, en el que se indique el plazo fijado para su realización, la tasa de remuneración, los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes, las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional, la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago, así como el deber de entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro de lo anterior citado.²²

A nivel comunitario, podemos encontrar la principal regulación europea de trabajo a distancia: **Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo**, que ya hemos mencionado en anteriores ocasiones. En materia que nos atañe, el AMET delimita mejor las obligaciones de los empresarios en materia de dotación de medios y compensación en su apartado 7:

- *Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.*
- *Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.*
- *Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones.*
- *El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.*²³

²¹ OIT, disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

²² OIT, disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184 consultado 23/09/2021

²³ CES-Confederación Europea de Sindicatos, disponible en https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf consultado el 23/09/2021

Llegando a la normativa española, antes de la creación del RDL 28/2020 y la convalidación de la Ley 10/2021, el trabajo a distancia lo regulaba el artículo 13 del ET, en la que pasó a definirse el concepto de trabajo a domicilio por trabajo a distancia y añadía algunos preceptos básicos tras la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, por el que apruebas las medidas urgentes para la reforma laboral (la conocida reforma laboral de 2012). El problema derivó del silencio en lo que se refiere a dotación de medios y mantenimiento del mismo, así como sobre quien cargaría con esos gastos.

Tras la entrada en vigor de la Ley 10/2021, la dotación de medios y compensación de gastos supone una de las grandes innovaciones, habida cuenta del silencio guardado del artículo 13 del ET. En la actualidad, el legislador busca la mas efectiva igualdad entre trabajador o trabajadora presencial y el que lo realiza a distancia, a la misma vez que sea viable para las empresas, apostando por un empleo de calidad.

En el acuerdo de trabajo a distancia, como viene señalando el artículo 7 a) de la Ley 10/2021, deben inventariarse todos *“los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos”*, elementos que se repiten en el artículo 11 y que alude como necesario y suficiente.

Atendiendo a estos artículos, podemos destacar varios puntos a analizar:

- a. El hecho de que el precepto atienda principalmente a medios con la consideración de “muebles”, no puede dejar de tenerse en cuenta que la habilitación del espacio no puede excluirse de dicha relación.²⁴ Dicho esto, atendiendo al artículo 335 del Código Civil, los bienes muebles se entienden como todos aquellos que se pueden *“transportar de un punto a otro sin menoscabo de la cosa inmueble a que estuvieren unidos*, por lo tanto, podemos entender que son medios como un ordenador, un móvil o incluso la mesa de trabajo.
- b. Es por ello que la interpretación del artículo 7 nos lleva a indicar que aquellos cuyo desempeño del trabajo a distancia sea por debajo del treinta por ciento de la

²⁴ LOPEZ JIMENEZ, J.M., “Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica”, en AA.VV (Dir. LOPEZ BALAGUER, Mercedes), El trabajo a distancia en el RDL 28/2020, Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 156

jornada y no sea de forma regular, se entiende que no podrán acogerse a este derecho.

- c. El artículo 11 hace alusión a término “necesario”, por lo que se entendería como necesario el espacio de trabajo, incluido el mobiliario (mesa y silla), elementos ofimáticos (ordenador, pantalla, impresoras) sin olvidar papel, bolígrafos y demás consumibles. También hay que atender a la necesidad de la obtención de licencias de programas informáticos y softwares por dos razones: en primer lugar por el claro desarrollo del teletrabajo y en segundo lugar por las implicaciones que subyacen de permitir al trabajador que realice determinadas tareas a través de sus propios medios.²⁵

Tras haber comentado la dotación de medios, pasamos a ver la regulación del mantenimiento de los equipos, así como el soporte técnico en caso de encontrarse dificultades para realizar el trabajo a distancia.

En el artículo 21 de la Ley 10/2021, regula que todo trabajador o trabajadora a distancia deberá cumplir con las condiciones de uso y su debida conservación de los equipos informáticos que se determine por negociación colectiva. Esto no quita, que el trabajador o trabajadora a distancia pueda hacer un mal uso de los medios proporcionados, por lo que este comportamiento es sancionable.

En caso contrario al mal uso de los medios, puede darse la situación en la que los equipos proporcionados para el desarrollo del trabajo a distancia, tengan una vida útil, y que con el uso y el tiempo, éstos se vayan desgastando. Por ello, y tal y como señala el artículo 7. a) y recalca el artículo 11 de la Ley 10/2021, se deberá hacer un inventario de los medios, equipos y herramientas en la que se indique su vida útil o un periodo máximo para su utilización. Aunque determinar la duración exacta de la perdurabilidad de un medio o equipo es complicado, por lo tanto, las especificaciones del medio (garantía, revisiones del fabricante...) deben operar a la hora de establecer previsiones basadas en la duración temporal o uso continuado.²⁶

Asimismo, dicho mantenimiento por parte de la empresa y del trabajador o trabajadora a distancia, el artículo 11.2 de la Ley 10/2021 establece que se deberá

²⁵ LOPEZ JIMENEZ, J.M., “Trabajo a distancia: dotación de medios y...pág. 158

²⁶ LOPEZ JIMENEZ, J.M., “Trabajo a distancia: dotación de medios y..., pág. 161

garantizar una atención precisa en el caso de dificultades técnicas. Además de ser un derecho para el trabajador o trabajadora a distancia, en voluntad de igualdad de trato entre trabajador presencial y a distancia, es también para la empresa una medida de competitividad. Esto podría conllevar un perjuicio a que sus trabajadores a distancia se vean obligados a retrasar su trabajo, que posteriormente, no debe de repercutir en su horario de trabajo y que no debería de recuperar el tiempo que el equipo ha estado inutilizado.

En lo que respecta a la compensación de gastos, este se regula en el artículo 12 de la Ley 10/2021. En el, establece que el desarrollo del trabajo a distancia será sufragado o bien, compensado por la empresa, eximiendo al trabajador de todo gasto relacionado con los equipos, herramientas y medios para el desarrollo del trabajo a distancia. Hay que matizar que, no se refiere a los gastos de los útiles, sino más bien a los gastos que de su implantación se deriven²⁷, por lo que quedarían excluidos los bienes y su posterior mantenimiento. En resumidas cuentas, lo que el legislador pretende compensar los gastos de suministro de la vivienda (luz, agua, gas, internet...), ya que, si el trabajador o trabajadora prestara servicio de manera presencial, son costes que se estaría ahorrando.

En el artículo 7. b) de la Ley 10/2021, establece una enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador o trabajadora en el desarrollo del trabajo a distancia, así como la manera de compensación de dichos gastos en momento y forma, que estará recogido en el convenio colectivo de aplicación. El Convenio colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, es una de los ejemplos donde se puede observar como regula la dotación de medios y la compensación de gastos. Dicho convenio establece dotaciones mínimas que incluyen tres tipos de recursos:

- Medios ofimáticos (Ordenador, Tablet...).
- Teléfono móvil con línea, datos y medios para la conexión wifi.
- Silla ergonómica homologada a petición de la persona trabajadora.

Además, la empresa podrá facilitar o compensar la cantidad máxima de 130 euros para la adquisición de teclado, ratón y pantalla. Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto

²⁷ LOPEZ JIMENEZ, J.M., "Trabajo a distancia: dotación de medios y...", pág.166

podiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia recibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales, en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.²⁸

En este sentido, se comprende que la compensación de los suministros corrientes, la dificultad reside en la determinación concreta de la dedicación de los mismos actividad laboral, por lo que tanto la doctrina como la negociación colectiva, apuestan por la inclusión de una cantidad a tanto alzado, que no obstante deberá aplicarse a los diferentes convenios, por cuanto en muchos casos el silencio ha sido la tónica reguladora.²⁹

Finalmente, tras describir los elementos mas importantes del apartado, no queremos dejar de comentar el uso de los medios por motivos particulares, ya que cabe la posibilidad en la que los medios para realizar el trabajo a distancia, sean de propiedad de la empresa, pero se autorice su uso para fines que no sean estrictamente laborales. En este caso, podría valorarse como una retribución en especie, ya que supone un beneficio para el trabajador. En referencia a esto, en el apartado segundo del artículo 17.3 de la Ley 10/2021 hace mención al uso de los medios cedidos por la empresa, que deja a la negociación colectiva especificar los términos de uso personal.

Siguiendo el orden de la Ley que estamos analizando, a continuación veremos la regulación del derecho a la desconexión digital.

2.5. Derecho a la desconexión digital

La transformación digital es un reto para las organizaciones y tiene reflejo en los perfiles profesionales, manera de gestionar y en la organización del trabajo, de modo que, las TICS posibilitan que la prestación puede desarrollarse en cualquier entorno físico y a cualquier hora durante los 365 días al año.³⁰

La implementación de medios telemáticos y el trabajo a distancia, pueden evidenciar el surgimiento de nuevas controversias en el ámbito de la relaciones laborales. Por ello, es preciso señalar la necesidad de limitar el contenido mínimo del derecho a la

²⁸ Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, art. 14.6

²⁹ LOPEZ JIMENEZ, J.M., “Trabajo a distancia: dotación de medios...”, pág.177

³⁰ GONZALEZ LABRADA, M., “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance”, Revista de Derecho Social, núm. 87, Julio 2019, pág. 92

desconexión digital.³¹ Frente a los riesgos y amenazas que presenta la era digital, se ha puesto de relieve la necesidad de constitucionalizar nuevos derechos que satisfaga la demanda social de protección ante las limitaciones que presenta el artículo 18.4 de la CE para atender a las exigencias de protección de los efectos de la tecnología.³²

Es aquí donde entra en juego la desconexión digital, regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. La carencia de esta regulación antes de la entrada en vigor de la citada Ley Orgánica la resolvían los tribunales. Ejemplo de ello es la Sentencia del la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de julio de 1997, supuesto en el que una empresa que comunicó a todos los empleados que tuvieran a su disposición el teléfono de la compañía (de uso exclusivamente para temas laborales), tenerlo siempre conectado y disponible. El tribunal declaró nulo la regla empresarial en virtud de que *“mantener una conexión ininterrumpida de los teléfonos móviles de la empresa sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa”*³³

En la Ley 10/2021 que estamos analizando, el derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en el artículo 18, y en ella, hace referencia a los términos establecidos en el artículo 88 de la LOPD. Hace también un inciso en delimitar los usos de los medios que se proporcionan, así como el respeto de los descansos y la duración máxima de las jornadas. En el artículo 18.2, junto a artículo 88.3 de la LOPD, hacen referencia a la necesidad de elaborar una política interna dirigido a los trabajadores incluidos los que ocupen puestos directivos de regulación de la desconexión digital en la empresa en las que definirán *“las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”*.³⁴ En relación a esto, en el apartado de Anexo, se incluirá un ejemplo de Protocolo de desconexión digital, elaborado por la empresa Grupo Konecta. Además de esto, el artículo 18 de la Ley 10/2021 añade que *“los*

³¹ TRUJILLO PONS, F., “Análisis jurídico de la actual regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo”, de “La desconexión digital en el ámbito laboral”, Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 173

³² GONZALEZ LABRADA, M., “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance”, Revista de Derecho Social, núm. 87, Julio 2019, pág. 92

³³ SAN de 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370)

³⁴ Artículo 18.2, Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia

convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.”³⁵

Para hacernos una idea gráfica del impacto de no establecer y definir la desconexión digital, el Informe Anual InfoJobs-ESADE sobre el Estado del Mercado Laboral, elaborado en 2018, ya vino a poner de manifiesto que el 51% de la población activa española declaraba responder e-mails y atender llamadas telefónicas relacionadas con el trabajo durante su periodo de vacaciones o fines de semana. El estudio también revelaba que a más responsabilidad en el trabajo más se elevaba ese porcentaje. En este sentido, los trabajadores con cargo de empleado alcanzaban un 45% de los casos, los mandos intermedios un 68%, mientras que para los directivos la cifra se disparaba hasta el 84%. Esta situación se ha hecho más evidente con la implementación acelerada del teletrabajo como consecuencia de la irrupción de la pandemia del COVID-19. Así, conforme a los resultados de un nuevo estudio realizado por InfoJobs sobre la Desconexión Digital (2020), el 31% de la población activa española encuentra más dificultades para desconectar de su vida laboral. Mientras que en 2018 era el 51% de los trabajadores los que declaraban responder e-mails y atender llamadas de trabajo fuera de horario laboral. En el periodo pre-covid esta cifra ascendía al 62,5% y, en la ya conocida nueva normalidad, el porcentaje ha crecido 4,8 puntos porcentuales llegando al 67%. Al igual que el anterior informe, este estudio también revela que a más responsabilidad en el trabajo, más alto es el porcentaje. A tal efecto, los trabajadores con cargo de empleado alcanzan un 62% de los casos, los mandos intermedios un 76,5%, mientras que para los directivos el porcentaje asciende al 85%.³⁶

Con estos datos, concluimos el apartado de desconexión digital, dando paso a la siguiente casuística relevante como, en algunas ocasiones, controvertido.

³⁵ Artículo 18.2, Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia

³⁶ MARTIN MUÑOZ, María Rosa, “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 239/2021, Ed. Aranzadi. Pág. 3

2.6. Facultades de control empresarial en el trabajo a distancia

Las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia se regula, en el capítulo IV. Dentro de éste, encontramos el artículo 20, que recoge la protección de datos y seguridad de la información, seguidamente del artículo 21, que impone las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos y por último el artículo 22, que regula el tema que nos interesa: Facultades de control empresarial.

El hecho de que el trabajo o parte de él, puede llevarse a cabo en el domicilio del trabajador, no excluye al empleador de su derecho constatar que la prestación laboral se está realizando de manera adecuada.³⁷ La distancia física entre trabajador y empresario no es impedimento para que la empresa conserve su facultad de control sobre el trabajo a distancia. El control empresarial resulta factible a través de los propios medios informáticos y telemáticos que se utilizan para su realización, de forma que, a través de ellos y mediante los correspondientes programas, existe la posibilidad de realizar una vigilancia continua y a tiempo real de la prestación laboral.³⁸

En el artículo 22 que reconoce la facultad de control empresarial, podemos decir que es una reproducción del artículo 20.3 del ET, en el que tan solo añade el precepto de “*incluida la utilización de medios telemáticos*”, por lo que no estaría aportando nada más allá de lo que ya viene regulado en cuanto a la facultad de control por parte de la empresa.

En cualquier caso, los métodos que inserte la empresa para supervisar el trabajo o la productividad, no deben nunca exceder de los límites de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras a distancia. Por lo tanto, deberán cumplir los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. Los programas que se limitan a detectar si el trabajador está activo o no, siempre y cuando éste sea consciente de su instalación o esté informado del mismo, no debe considerarse como una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

Resulta razonable pensar que los aparatos de videovigilancia están vetados, pues el domicilio constituye la esfera más privada e íntima de la persona, y como tal, no puede

³⁷ GONZALEZ DEL RIO, J.M, “El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral”, en *El teletrabajo y la protección de la intimidad del trabajador*, Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 133

³⁸ GARCIA RUBIO, M.A, “El poder de dirección y control en el trabajo a distancia” en AA.VV (Dir. LOPEZ BALAGUER, Mercedes), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 282

ser objeto de intromisiones ilegítimas. Por tanto, el empresario deberá buscar otras herramientas telemáticas más idóneas,³⁹ y entre ellos podría ser la instalación de programas y aplicaciones que realizan un seguimiento del tiempo de trabajo, realizan capturas de pantalla de forma aleatoria, y hacen un seguimiento de las aplicaciones y URL utilizadas por el trabajador.⁴⁰ El registro de jornada, además de ser obligatorio a través del artículo 14 de la Ley 10/2021 y del artículo 34.9 ET, también puede ser una herramienta de control empresarial.

La delimitación de los medios de control empresarial, podrá concretarse a través de la negociación colectiva. Así como ejemplo de ello, antes de la aplicación del RDL 28/2020, el Convenio marco del Grupo Repsol, en su apartado 4 del artículo que regula el Acuerdo de Trabajo a Distancia, establece que *“A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en su caso su intimidad.”*

Y con este último punto, cerramos el capítulo II, dejando paso a cuestiones, no por ello menos importantes, que merece la pena mencionar.

³⁹ RODRIGUEZ MARTIN-RETORTILLO, R.M, “El control empresarial a través de los medios de videovigilancia” en Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el Derecho Español y comparado”, Colección monografías Derecho social y empresa, 2017, pág. 221

⁴⁰ GONZALEZ DEL RIO, José M^a, “El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral”, en El teletrabajo y la protección de la intimidad del trabajador, Tirant Lo Blanch, 2021, pág.136

CAPITULO III

DILEMAS ACTUALES EN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

3.1. La perspectiva de género en el trabajo a distancia

La aplicación de urgencia del trabajo a distancia de forma generalizada, con motivo de la COVID-19, ha evidenciado, visibilizado y agravado algunos efectos negativos de esta modalidad de trabajo que ya se venían detectando al producirse en un entorno donde los estereotipos y las relaciones patriarcales siguen estando muy presentes, y puede presentarse riesgos de diferente alcance:

- **Falta de avance en medidas objetivas de conciliación y reforzamiento de la feminización de los cuidados.** Puede existir la tendencia generalizada a desarrollar la falsa idea de que el teletrabajo supone la solución a los problemas de conciliación entendido, habitualmente, como un problema de las mujeres, y hacer que no se avance en el desarrollo de nuevas medidas que faciliten la conciliación e incidan en un reparto corresponsable de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres.
- **El teletrabajo como herramienta indirecta de discriminación.** Diversas encuestas demuestran que, en los últimos años, el teletrabajo se ha incrementado mucho más entre mujeres que entre hombres. Su teórica ventaja como fórmula de conciliación y la pervivencia de roles sexuales que vinculan a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, con las tareas domésticas y de cuidado. Todo esto puede traducirse en una asimilación de esta modalidad laboral al desarrollo de tareas de menor responsabilidad y que requieren una menor vinculación con la empresa, lo que redundaría en una disminución genérica de la cualificación del propio teletrabajo y una limitación en la proyección profesional y de carrera de las mujeres.
- **Alejamiento de las mujeres teletrabajadoras de la formación y promoción laboral** y, en general, de la participación en iniciativas sociales en el marco de la empresa, lo que abundaría en una ampliación de las brechas laborales de género ya existentes.⁴¹

⁴¹ BIE, julio 2020, disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf

3.2. Problemática específicas en el trabajo a distancia

A continuación, en este punto, pasaremos a hablar de algunas de las problemáticas que encontramos en la modalidad de trabajo a distancia.

3.2.1. Accidente laboral en el trabajo a distancia

Debido a la naturaleza del trabajo a distancia, es difícil aclarar algunos aspectos relacionados con los accidentes laborales. En concreto, una de las cuestiones más controvertidas que surge a la hora de evaluar las contingencias profesionales de los trabajadores y trabajadoras a distancia es la de los accidentes que se producen en el domicilio del trabajador. Por tanto, cuando en el acuerdo de trabajo a distancia se especifica que, el lugar donde el trabajador o trabajadora desempeñará su trabajo es en el domicilio habitual, resulta interesante preguntarse, si se podría considerar como accidente laboral si el trabajador o trabajadora a distancia se lesionase en cualquier estancia de su domicilio.

Podemos entender que, si se encontrara dentro de su jornada laboral, sí sería considerado un accidente de trabajo, aunque el mismo se encontrara en su descanso.

Hay que tener en cuenta tal y como viene regulado en el artículo 156.3 del Texto Refundido de la LGSS, “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo*”. En el caso de los trabajadores y trabajadoras a distancia, su lugar de trabajo, será el domicilio o aquel que elija y en el tiempo de trabajo. Por eso consideramos que sería interesante que se llevara un registro de la jornada, ya no solo como medida de control empresarial o como mera obligación legislativa a través del artículo 34.9 de ET y , sino también para medir la contingencia en caso de accidente laboral.

En muchos casos, no existe un horario de conexión determinado, sino que se ofrece libertad al trabajador para desarrollarlo en cualquier momento del día o de la noche, incluyendo los fines de semana, según sean sus preferencias personales. Por ese motivo, en muchos casos, no existe un horario de conexión determinado, sino que se ofrece libertad al trabajador para desarrollarlo en cualquier momento del día o de la noche, incluyendo los fines de semana, según sean sus preferencias personales.⁴²

⁴² SELMA PENALVA, Alexandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas.” TEMAS LABORALES: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 134/2016, pág. 145

3.2.2. La España vacía y su repercusión en el trabajo a distancia

Ya antes de la irrupción del COVID-19, se escuchaba hablar de “la España vaciada”, aquellas poblaciones en las que sus habitantes acaban migrando a las grandes urbes y las que quedaban allí, acaban envejeciendo y falleciendo. Tras el estallido del coronavirus, en España se ha visto como algunas personas, las cuales sus puestos de trabajo podían pasar a ser telemáticos, elegían su lugar de trabajo en domicilios de zonas rurales. Entre las motivaciones que a ello llevaban, era alejarse del COVID-19, mas tranquilidad, lazos familiares y menos estrés.

Y es que, según el Informe Anual sobre la Cobertura Poblacional de la banda ancha en España, la cobertura de las redes con velocidad de al menos 30 Mbps alcanza ya al 94% de la población española, mientras que las redes ultra rápidas de más de 100 Mbps llegan al 84% de los habitantes. El informe también señala la reducción de la brecha digital de las zonas rurales. En junio de 2019 la cobertura alcanzaba el 86,6% de la población, aproximadamente más de siete millones de personas que viven en municipios cuya densidad de población es inferior a 100 habitantes/km², casi tres millones más que en 2018.

Además de lo anterior, el teletrabajo supone una alternativa cierta para dinamizar la economía de las áreas rurales, fomentar nuevas formas de empleabilidad y asentar población de forma efectiva en el medio rural⁴³, así como un beneficio económico para el comercio de la población. El teletrabajo representa, por tanto, una oportunidad de revitalizar, por un lado, las áreas rurales despobladas, facilitando con ello, el regreso de habitantes cualificados que tiempo atrás vieron como sus expectativas de promoción personal y profesional, les obligaba a abandonar sus raíces, y por otro, para poner en valor la necesidad de custodiar el territorio que representa el medio rural.⁴⁴

⁴³ DOMINGUEZ ÁLVAREZ, J.L., “El impulso del teletrabajo en la España vacía(da) en la era post COVID-19. Del mito al logos.”, en AA.VV (Coord. RODRIGUEZ AYUSO, J.F. y ATIENZA MACIAS, Elena), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España. Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Wolters Kluwer España, 2021, pág. 391

⁴⁴ DOMINGUEZ ÁLVAREZ, J.L., “El impulso del teletrabajo en la España ...”, pág. 407

CONCLUSIONES

PRIMERA. Esta Ley solo sería aplicable a aquellos que trabajen a distancia el treinta por ciento o más de la jornada, puesto que en ningún otro apartado indica lo contrario. En nuestra opinión, creemos en la práctica, esta literalidad no se llevará a cabo, ya que, tarde o temprano, serán los convenios colectivos los que amplíe la cobertura al resto de trabajadores a distancia por debajo de ese porcentaje, puesto que no sería equitativo, que un trabajador o trabajadora que realice su jornada a distancia una vez a la semana, no tenga el derecho a una evaluación de riesgos laborales o a una compensación de gastos.

SEGUNDA. Cabe preguntarse si la desconexión digital es, actualmente, un derecho o un deber del trabajador. Aunque la tendencia ya no es la que era antes, seguimos viviendo en una era en la que, trabajar más, implica más productividad y tener una buena reputación en la empresa. Tenemos claro, que a efectos normativos, la desconexión digital es un derecho, pero la realidad es a veces, es distinta. Al tener tan accesible la posibilidad de poder conectarnos puntualmente para solucionar un pequeño imprevisto o de contestar ese correo electrónico, no estamos siendo conscientes de que, el trabajo a distancia es utilizado como medida de conciliación familiar, y que así, lo estamos haciendo al contrario.

TERCERO. En cuanto a la contingencia de enfermedad profesional, dado que el trabajo que se hace en el centro de trabajo, puede hacerse en el domicilio, las consecuencias pueden ser las mismas (por ejemplo, el síndrome de túnel de carpiano), por lo tanto, si el trabajador o trabajadora a distancia, parcial o total, podrá desarrollar la misma enfermedad profesional y declarada como tal. En cuanto al accidente laboral, al no estar recogido en el acuerdo de trabajo a distancia la estancia del domicilio en concreto en la que el trabajador desarrollará la prestación laboral, cualquier accidente que ocurra dentro de la jornada laboral, podrá considerarse como accidente laboral, dentro de la presunción que insta la Tesorería General de la Seguridad Social.

CUARTA. El teletrabajo es un avance, una mejora, pero falta una regulación algo más rígida en algunos aspectos. El trabajo a distancia, junto a las TICs, facilitan mucho el trabajo diario, pero otorgar cierta flexibilidad horaria, en una sociedad en la que ha desarrollado su carrera profesional de manera presencial, acaba siendo es un arma de doble filo.

BIBLIOGRAFIA

- BELZUNEGUI ERASO, Ángel, “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública” RIO, N° 1, 2008
- DOMINGUEZ ÁLVAREZ, J.L., “El impulso del teletrabajo en la España vacía(da) en la era post COVID-19. Del mito al logos.”, en AA.VV (Coord. RODRIGUEZ AYUSO, J.F. y ATIENZA MACIAS, Elena), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España. Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Wolters Kluwer España, 2021
- GOMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier “La nueva regulación del trabajo a distancia” Ed. Tirant Lo Blanch, 2020
- GONZALEZ DEL RIO, José M^a, “El derecho a la intimidad del trabajador en el nuevo contexto laboral”, en *El teletrabajo y la protección de la intimidad del trabajador*, Tirant Lo Blanch, 2021
- GONZALEZ LABRADA, Manuel, “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, Julio 2019
- GORELLI HERNANDEZ, Juan, “Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” n° 59, 2021
- INFANTE MORO, A.; INFANTE MORO, J. C.; GALLARDO PEREZ, J.; MARTINEZ PEREZ, F.J.; GARCIA ORDAZ, M., en “Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación.”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*
- LOPEZ BALAGUER, Mercedes, “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020”, Editorial Tirant, 2021
- MARTIN MUÑOZ, María Rosa, “El derecho a la desconexión digital en España: un análisis de su regulación legal y convencional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 239/2021, Ed. Aranzadi
- RODRIGUEZ MARTIN-RETORTILLO, Rosa M^a, “El control empresarial a través de los medios de videovigilancia” en *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el Derecho Español y comparado*, Colección monografías Derecho social y empresa, 2017

SELMA PENALVA, Alexandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas.” TEMAS LABORALES: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 134/2016

TRUJILLO PONS, Francisco, “Análisis jurídico de la actual regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo”, de La desconexión digital en el ámbito laboral, Tirant Lo Blanch, 2020



WEBGRAFIA

Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, 2002

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf

BOE Ley 10/2021 de 09 julio de Trabajo a Distancia

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-11472

BOE Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 septiembre de Trabajo a Distancia

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

BOE Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-15571

CCOO Servicios BBVA

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acdo_teletrabajo_BBVA.pdf

Instituto Nacional de Estadística

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

CES-Confederación Europea de Sindicatos

https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf

Organización Internacional del Trabajo

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312322

SJS 251/2019, de 12 de septiembre

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5345be151793fd47/20191028>

Web El Correo

<https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/teletrabajo-espana-borrado-anteproyecto-ley-trabajo-a-distancia-20200831111754-nt.html>

Web Igualdad en la Empresa – Boletín de Igualdad en la Empresa (BIE)

https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf



ANEXO I

MODELO ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

En,, a de de

REUNIDOS DE UNA PARTE, D./D^a, mayor de edad, titular del DNI n^o actuando en nombre y representación de la entidad mercantil, con domicilio social en y con C.I.F. n^o....., en calidad de Y DE OTRA, D./D^a, mayor de edad, titular del DNI n^o, y con domicilio en, en calidad de Reconociéndose mutuamente las partes la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA, al amparo de lo dispuesto en la [Ley 10/2021, de 9 de julio](#), en relación con el [artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), así como en lo dispuesto en el Convenio Colectivo EXPONEN

UNO.- Voluntariedad. Ambas partes acuerdan de forma voluntaria la firma del presente acuerdo de trabajo a distancia, en la modalidad de teletrabajo, siguiendo lo dispuesto en el [artículo 5](#) del citado [Real Decreto-ley 28/2020](#), concertándolo y conviniéndolo en este acto de acuerdo con las siguientes:

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- Objeto del Contrato. Prestación de sus servicios por parte del [trabajador...], para la empresa (en adelante, la Empresa), con categoría profesional de..... y realizando sus funciones de El lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora será en el sitio en:

De conformidad con lo establecido en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), y su normativa de desarrollo, la empresa podrá efectuar visitas al domicilio indicado, previa emisión de informe, con el fin de asegurar que se cumplen las medidas de seguridad e higiene en cuanto a prevención de riesgos laborales, en el espacio destinado para el desarrollo de sus funciones.

La visita al lugar de trabajo se realizará por parte de la persona de la empresa con competencia en materia preventiva, y en todo caso requerirá del permiso del trabajador. En caso de cambio en el domicilio de prestación de servicios deberá ser comunicado a la empresa con anterioridad al inicio de la prestación en el nuevo domicilio, con plazo suficiente para que la empresa pueda dar cumplimiento a las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

SEGUNDA.- Duración. El presente acuerdo será de aplicación desde el dd/mm/aa, y se pacta por una duración de (.....), ello conforme lo dispuesto en cuanto a trabajo a distancia en el Convenio Colectivo de aplicación.

No obstante lo anterior, se prevé un preaviso de para el caso de reversibilidad.

TERCERA.- Inventario de los medios, equipos y herramientas. La empresa dotará de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad a la persona trabajadora a distancia, estableciéndose el siguiente inventario:

- *
- *
- *
- *
- *

El trabajador cuidará de todo el material proporcionado por la empresa, haciendo buen uso del mismo, su uso será exclusivamente profesional. Una vez finalizada la modalidad de teletrabajo las herramientas y materiales facilitados por la empresa serán devueltos.

En cuanto al desembolso por parte del trabajador de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, la empresa compensará/remunerará al trabajador conforme o dispuesto en el art. ... del Convenio Colectivo, estos gastos generados son los siguientes:

-
-
-

CUARTA.- Tiempo de trabajo y horario. El tiempo de trabajo destinado al trabajo a distancia es del ...%

Será de aplicación el artículo 13 de la Ley, en este sentido el trabajador a distancia podrá flexibilizar su horario de trabajo (.....) Siendo de disponibilidad obligatoria el siguiente horario:

* De Lunes – Viernes, de horas ahoras.

QUINTA.- Centro de trabajo. El trabajador queda adscrito al centro de trabajo de la empresa sito en:

Por tanto, y en caso de modalidad presencial, el trabajador desarrollará sus funciones en el citado centro de trabajo de la empresa.

SEXTA.- Registro de horario. El sistema de registro horario, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 34.9 Estatuto de los Trabajadores](#), así como con lo establecido en el Convenio Colectivo, mostrará el momento de inicio y finalización de la jornada, y el tiempo de trabajo que realiza la persona trabajadora a distancia.

En este caso, la empresa y el sistema de Registro tendrá en cuenta que el trabajador dispone de flexibilidad horaria.

Para el registro de horario se establece la siguiente aplicación, y junto con el presente acuerdo se le facilitará las claves e instrucciones para su uso.

SÉPTIMA.- Medios de control empresarial. Con el fin de poder verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, la empresa ejercitará las siguientes medidas:

- *
- *
- *

Aplicación en uso de dispositivo destinado al desarrollo de la actividad laboral, en este sentido, se realizará la instalación (.....)

OCTAVA.- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas. La empresa establece, cuando se den circunstancias que impidan el normal funcionamiento de los medios telemáticos y dificulten la realización del trabajo a distancia, el siguiente procedimiento: (.....)

NOVENA.- Desconexión digital. En virtud del [artículo 18](#) del citado [Real Decreto-ley 28/2020](#), se garantiza al trabajador a distancia su derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo y en los términos establecidos en el [artículo 88](#) de la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#).

DÉCIMA.- Protección de datos y seguridad de la información. Se establecen medidas en relación a posibles riesgos resultantes del acceso a los recursos corporativos desde medios electrónicos que no están bajo el control de la empresa.

Previo al inicio del trabajo a distancia la empresa instalará en el dispositivo electrónico que se le facilite [.....por ejemplo acceso control remoto.....]

Del mismo modo el acceso a la información de la empresa, se limitará en función de las tareas de cada trabajador, así como, del tiempo de trabajo que preste en la modalidad de teletrabajo.

El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos y políticas de privacidad (.....), utilizando los datos de carácter personal que tenga acceso con la finalidad exclusiva de cumplir con sus obligaciones laborales.

UNDÉCIMA.- Regulación. Con carácter supletorio y en lo no previsto en este acuerdo, se remitirá a lo determinado en la Legislación Laboral que resulte de aplicación, así como el convenio colectivo de, de aplicación a la Empresa.

Y en prueba de su total conformidad, las partes firman el presente por triplicado, y a un solo efecto, en el lugar y fechas en el encabezamiento expresados.

Firma

ANEXO II

PROTOCOLO DE DESCONEXION DIGITAL DE GRUPO KONECTA





1	INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL
2	ÁMBITO LEGAL
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
4	OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO
5	DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL
6	MEDIDAS
7	PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL TOTAL O PARCIAL
8	USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS
9	SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO
10	VIGENCIA DEL PROTOCOLO
11	SEGUIMIENTO

P Antes de imprimir este documento, asegúrese de que es necesario. Proteger el medio ambiente está en nuestras manos.
P Before printing this document, be sure it is necessary. It is in our hands to protect the environment.

1.- INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Los cambios tecnológicos acaecidos en las últimas décadas han producido modificaciones en el ámbito de las relaciones laborales. Los ordenadores, teléfonos móviles, tablets, etc forman parte de nuestra vida laboral e inciden en las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud de las personas trabajadoras (fatiga informática, síndrome de burnout, estrés etc).

Es por ello importante la implantación de una adecuada gestión de todos estos elementos que irrumpen en las relaciones laborales.

En este contexto, el derecho a la desconexión digital surge de la **necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de las personas trabajadoras**, con la finalidad de permitir un descanso que se ha visto afectado negativamente por la irrupción en nuestra sociedad de mecanismos de uso tan generalizado como los móviles.

Desde la dirección de KONECTA estamos sensibilizados con estas situaciones y por ello hemos decidido aprobar, previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, este **PROCOTOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL que garantice los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral**, fomentando los principios recogidos en el Código ético de KONECTA así como en la Política marco de RR.HH y en la Política de Igualdad, sobre la conciliación de su actividad laboral y su vida personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de KONECTA tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado en la empresa, el respeto a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar.

2.- ÁMBITO LEGAL

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores mediante la inclusión de un nuevo artículo, el **20 bis** y se regula así un nuevo derecho para las personas trabajadoras:

El **artículo 88 de la LOPDGDD** ampara y **garantiza el derecho a la desconexión digital** dado que establece que:

“1.- y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2.- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3.- El empleador, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas."

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en este protocolo **todas las personas trabajadoras de KONECTA**, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, así como sus condiciones laborales, incluyendo aquellas personas trabajadoras que tengan establecido por acuerdo una prestación parcial o total de su trabajo a distancia ("modalidad no presencial"), así como aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos directivos dentro de KONECTA.

4.- OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO

Las disposiciones contenidas en este Protocolo irán encaminadas a establecer **medidas que garanticen que las personas trabajadoras puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones**, asimismo, que se preserve su intimidad personal y familiar, independientemente de la jornada de trabajo que tengan establecida o si desarrollan parcial o totalmente su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, más conocido como "modalidad no presencial".

El Protocolo es de obligado cumplimiento para todos los miembros de la empresa siendo así mismo responsabilidad de todos los empleados que se pueda llevar a cabo, por lo que resulta especialmente relevante el papel del personal directivo, así como de los mandos intermedios en aras de que pueda darse cumplimiento a este Protocolo.

5.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Como parte de una correcta conciliación de la vida profesional y personal, se reconoce por parte de KONECTA el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, y a no leer ni responder a ninguna comunicación, fuera de la jornada laboral, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (Whatsapp, Hangouts, etc) o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas profesionales fuera de su horario de trabajo establecido, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el punto NOVENO.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional por una causa de fuerza mayor que requiera ponerse en contacto con las mismas. En estos casos, siempre será preferible que se utilice como vía la llamada de teléfono antes que un correo electrónico u otras formas de comunicación.

6.- MEDIDAS

Por parte de KONECTA se adoptarán las siguientes **medidas** en aras de **implementar en la empresa el derecho a la desconexión digital** de todas las personas trabajadoras:

a) Se establece que **se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras.**

Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal realizada fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Se incluirá en los textos de información legal de los correos electrónicos, la siguiente mención:

El personal trabajador tiene derecho a no atender las comunicaciones que reciba una vez finalizado su horario laboral, salvo causa de fuerza mayor o por circunstancias excepcionales que puedan ser perjudiciales para la compañía.

La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, sean de carácter presencial o telemático, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo u horario habitual, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada de trabajo u horario habitual, respetando los tiempos de descanso, los fines de semana y/o las festividades oficiales a nivel local, regional y nacional.

b) **Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral,** así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en la empresa, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

c) Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se **utilizará preferentemente la configuración del envío retardado** para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización de KONECTA.

d) Para una **mejor gestión del tiempo de trabajo,** se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, etc fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.
- convocar las reuniones, jornadas de formación etc con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada.

e) Las personas trabajadoras de KONECTA **no podrán ser recriminadas ni sancionadas** por no haber estado conectadas y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.

En este sentido se impone por parte de KONECTA a las personas trabajadoras la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico que indique que están "ausentes", las fechas entre las que se encuentran ausentes, así como los datos de contacto de la persona trabajadora con la que pudieran contactar en ese período. Por ejemplo:

Buenos días,

Muchas gracias por tu correo. Actualmente me encuentro fuera de la oficina. A partir del día DD/MM/AA volveré a estar disponible.

Por razones de confidencialidad, su correo no será reenviado. Para casos de urgencia puedes ponerte en contacto con: NOMBRE DEL COMPAÑERO (compañero@ejemplo.es).

Muchas gracias, un cordial saludo.

FIRMA

f) Aquellas personas trabajadoras **que ostenten puestos** que supongan tener un **equipo** de personas **a su cargo** (mandos intermedios o puestos directivos) deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al tener una posición de referencia respecto a los equipos que coordinan.

Por lo tanto, los superiores jerárquicos no requerirán respuesta en las comunicaciones enviadas al personal a su cargo fuera de horario de trabajo cuando la misma se haya realizado en horario muy próximo a la finalización del horario laboral y ésta requiera que las personas trabajadoras para contestar a la misma deban prolongar su horario laboral.

7.- PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL TOTAL O PARCIAL

Dada la especial singularidad de las personas trabajadoras en modalidad de trabajo no presencial total o parcial, KONECTA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo cumplirse en lo que a estas personas trabajadoras concierne todas las medidas indicadas en el punto 6.

8.- USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por KONECTA, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

Imprima solo si es necesario y en blanco y negro: el medio ambiente está en nuestras manos.

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, tablet, ordenador etc) puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral.

Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional. El acceso a Internet se encuentra limitado a aquellas personas trabajadoras que para su trabajo precisen de su utilización por el tiempo necesario para realizar las consultas que sean precisas.

En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.

9.- SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO

En aquellos puestos con especial responsabilidad dentro de una unidad productiva u organizativa de KONECTA (directores de plataforma, jefes de departamentos o análogos), así como para aquellas personas con cargos directivos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en aquellos casos en que puntualmente concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para KONECTA y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa de sus personas trabajadoras en ese momento concreto, o incluso si por sus funciones deben hacer guardias.

10.- VIGENCIA DEL PROTOCOLO

La vigencia de este Protocolo se iniciará con la firma del presente acuerdo entre KONECTA y los representantes de las personas trabajadoras y se renovará anualmente de modo tácito.

En caso de que se quiera incluir por parte de KONECTA alguna modificación en el mismo, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

11.- SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO

Los Comités de Seguridad y Salud (CSS) existentes en KONECTA serán los responsables de hacer seguimiento de la implementación de las medidas desarrolladas en este Protocolo. Así mismo, y en el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios al protocolo por parte de las personas trabajadoras, los mismos podrán ser puestos de manifiesto al CSS para su conocimiento, y en su caso, adopción de las medidas oportunas que garanticen el cumplimiento del Protocolo.

Se hará un seguimiento especialmente por parte del CSS de aquellas medidas enfocadas al derecho de las personas trabajadoras a no responder a una comunicación realizada por cualquier medio fuera de su horario de trabajo y a que no se tomen represalias por parte de la empresa contra las personas trabajadoras que no contesten a estas comunicaciones.

Este Protocolo de desconexión digital ha sido aprobada por la Dirección General de Recursos Humanos y por los Servicios jurídicos de la compañía el 22 de junio de 2021, tras la correspondiente audiencia previa a los representantes de las personas trabajadoras de las distintas sociedades de KONECTA. Este Protocolo se revisará y actualizará periódicamente por la Dirección de Recursos Humanos y servicios Jurídicos, atendiendo a las necesidades que puedan darse, así como a las sugerencias y propuestas que realice el personal de la Organización. El presente protocolo ha sido ratificado por el órgano de administración de la Compañía el 22 de junio de 2021.

Imprima solo si es necesario y en blanco y negro: el medio ambiente está en nuestras manos.