



# DOSSIER. Medidas económicas y sociales.

Actualización  
diaria



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

**DOSSIER. Medidas económicas y sociales.**  
**Actualización diaria.**  
**02/07/2020**

## **Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia**

**El objeto principal de la Ley es regular los tiempos de trabajo y descanso, igualdad y no discriminación, porcentaje de presencialidad, el acuerdo entre las partes, el control de la actividad laboral, derecho a la intimidad y privacidad, la desconexión digital, la compensación económica por gastos derivados del trabajo en casa, los trabajadores prefentes, la prevención de riesgos, posibilidad de trabajo a distancia ocasional a instancia de la empresa como consecuencia de fuerza mayor empresarial y trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar, así como la creación de un procedimiento judicial especial.**

La ley se estructura en cuatro capítulos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales.

**En el capítulo I** se establece el concepto de trabajo a distancia, que se configura en torno a quien desarrolla trabajo a distancia de modo no ocasional, distinguiendo entre:

**Trabajo a distancia:** aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional.

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

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

**Trabajo a distancia ocasional:** aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo ocasional.

Este capítulo dedica un precepto específico a la Igualdad y la No Discriminación. Por un lado, este artículo reconoce el derecho a la igualdad de trato entre las personas que trabajan a distancia y las que lo hacen presencialmente, que es reiterado en otros capítulos de la ley, como en el ámbito de los derechos colectivos. También se establece que no deben existir diferencias injustificadas entre las propias personas trabajadoras a distancia, una referencia expresa a la prohibición de discriminación y a la necesidad de que se establezcan las debidas medidas de prevención frente al acoso, o la obligación de que se garantice que las personas que llevan a cabo



trabajo a distancia puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación y corresponsabilidad con el mismo alcance que las personas que trabajan presencialmente. Un último contenido del derecho a la igualdad de trato se configura en la ley con relación al trabajo a distancia ocasional, porque a las personas que lo desarrollan les corresponderán los mismos derechos establecidos para las personas que desarrollan trabajo no ocasional, y que se encuentran establecidos en los capítulos I y III de la presente ley.

**En el capítulo II** de la ley se regula el acuerdo de trabajo a distancia, documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia, como las relacionadas con el horario o con el tiempo de conexión/disponibilidad, los mecanismos de compensación de gastos o el lugar habitual de prestación de servicios.

El trabajo a distancia deberá ser **voluntario**. La ley entiende el teletrabajo como un "derecho de la persona voluntaria" y "no podrá serle impuesta a la persona trabajadora por ninguna vía, ni siquiera por las que en nuestra normativa laboral admiten la modificación de condiciones de trabajo con causa justificada y procedimiento específico".

El acuerdo deberá realizarse por escrito; sea en el momento del contrato inicial o en un momento posterior. Entre los detalles que deberán al menos constar en el acuerdo estarían los siguientes, según recoge directamente el texto del anteproyecto de Ley:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- Lugar de trabajo habitual.
- En su caso, medios de control empresarial de la actividad.
- En su caso, plazo o duración del acuerdo.

Existe también un derecho de acceso al trabajo a distancia, aunque sin carácter prioritario frente a otras personas trabajadoras, que se reconoce en favor de las personas cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. De este modo, se modifica el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores a efectos de que las personas que cursen con regularidad estos estudios puedan no solo tener derecho a cambio de turno, sino también derecho de acceso al trabajo a distancia si este es el régimen instaurado en la empresa. Es una previsión consecuente, con el derecho que en este precepto se establece a que la persona trabajadora en estas circunstancias pueda escoger turno de trabajo, y que tiene un alcance similar, desde el punto de vista de su repercusión en la organización empresarial, al que puede tener el acceso al trabajo a distancia. Resulta también consecuente con el papel fundamental que debe



tener la formación en el mundo del trabajo y con su conexión con las nuevas formas de trabajo, entre las cuales el trabajo a distancia está destinado a tener una importancia capital.

**En su capítulo III**, la ley establece los derechos de las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándolos en torno a los siguientes apartados: derechos relacionados con la carrera profesional, derechos de contenido económico, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y derechos colectivos.

Los derechos vinculados a la carrera profesional se refieren en la presente ley al derecho a la formación y a la promoción profesional. Ambos derechos son especificaciones del derecho a la igualdad de trato con relación a las personas trabajadoras presenciales que deben acomodarse a las condiciones particulares del trabajo a distancia.

La ley dedica un espacio relevante al tratamiento de los derechos de contenido económico. Uno de los temas que más detalladamente se tratan en la ley es el de la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo. Se establece expresamente que la aportación de los medios necesarios para la actividad laboral, conforme a lo establecido en el inventario recogido en el acuerdo del trabajo a distancia, es responsabilidad íntegra de la empresa, y que la persona trabajadora tiene, además, el derecho a ser compensada por cualquier gasto, directo o indirecto, que pudiera ocasionarle el desarrollo del trabajo a distancia. Es posible que por medio de convenio colectivo se establezcan percepciones específicas dirigidas a estas compensaciones de gastos, que pueden adoptar formas muy diversas, si bien, en cualquier caso, las personas trabajadoras tienen derecho a que se les compense por la totalidad de los gastos en los que incurran, por lo que si esta previsión no cubriera dicha compensación total, con carácter general o en algún caso puntual, tendrán derecho a reclamar la diferencia.

También tienen una especial relevancia los derechos relacionados con el tiempo de trabajo y con el horario. El horario que debe constar en el acuerdo es un punto de referencia que juega en beneficio de la persona trabajadora, pero que puede ser alterado por esta, dentro de los límites fijados en el propio acuerdo entre las partes, por ejemplo, en relación con una franja horaria indisponible. De este modo, la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio de la persona trabajadora, y esta flexibilidad se configura en la ley como un rasgo en principio consustancial a la persona trabajadora a distancia. A efectos de garantizar los derechos relacionados con el tiempo de trabajo de la persona trabajadora a distancia, se establece que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo.

Existe una regulación específica para la prevención de riesgos laborales. Se hace expresa referencia a la necesidad de que se aplique una política preventiva que tenga particularmente en cuenta los riesgos psicosociales, y también que aplique las medidas necesarias para evitar y prevenir el acoso laboral en cualquier de sus manifestaciones (acoso laboral, sexual, discriminatorio o laboral), teniendo en cuenta las particularidades que se presentan en el teletrabajo.

**En capítulo IV** se regula la posibilidad de trabajo a distancia ocasional a instancia de la empresa, como consecuencia de fuerza mayor empresarial. La crisis sanitaria ha evidenciado la necesidad de mecanismos alternativos a los expedientes de regulación temporal de empleo frente a

situaciones de fuerza mayor, graves e imprevisibles, de carácter coyuntural. La presente ley cuya existencia ha sido fuertemente influenciada por la crisis del Covid-19, incorpora a su articulado en parte lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, un artículo de emergencia que tuvo una importancia capital para mantener la actividad empresarial durante la pandemia.

La ley regula el trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar en aquellos casos en que, con relación a determinados/as familiares, se requiriera la presencia de la persona trabajadora para su atención y cuidado. Se establece al respecto el límite del 60% de la jornada ordinaria, sin que la norma especifique el parámetro de referencia por lo que, en principio, corresponde al trabajador/a.

**También crea la posibilidad de trabajo a distancia ocasional a instancia de la empresa, como consecuencia de fuerza mayor empresarial.** Fruto de la crisis sanitaria vivida resultaba evidente la necesidad de mecanismos alternativos a los expedientes de regulación temporal de empleo frente a situaciones de fuerza mayor, graves e imprevisibles, de carácter coyuntural.

Por último, establece un **nuevo procedimiento judicial para la reclamación del derecho al trabajo a distancia y del trabajo a distancia ocasional.** El procedimiento para el ejercicio de los derechos relacionados con el derecho de acceso, reversión y modificación al trabajo a distancia así como sobre el acceso al trabajo a distancia ocasional, se regirá por las siguientes reglas:

- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.
- Cuando la causa de la reclamación relacionada con el trabajo a distancia tenga como causa la conciliación de responsabilidad será prioritario el procedimiento establecido en el artículo 139.



## ANTEPROYECTO

### LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### I

La presente ley tiene por objeto la regulación del trabajo a distancia y el establecimiento de derechos y garantías de las personas que realizan trabajo a distancia. Es una norma cuya necesidad y oportunidad resulta, en este momento, indiscutible.

De un lado, el desarrollo de las tecnologías de la información ha facilitado las formas de trabajo alternativas a las estrictamente presenciales, lo que se ha reflejado en una tendencia al incremento del trabajo a distancia, siquiera de forma parcial, particularmente en la forma de teletrabajo. Ciertamente, no todo el trabajo a distancia es teletrabajo ni todo el teletrabajo es a distancia, pero en atención a las circunstancias que actualmente concurren es razonable llegar a la conclusión de que el auge reciente del trabajo a distancia se ha producido como consecuencia del teletrabajo, y también es previsible que sea en el ámbito del teletrabajo en el que siga creciendo el volumen del trabajo a distancia.

De otro lado, la crisis sanitaria derivada del Covid-19 ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente, tanto en España como en otros países de nuestro entorno. La crisis sanitaria, en consecuencia, ha permitido advertir no solo las potencialidades, sino también los retos y los peligros de una forma de trabajo que hasta ahora ha sido peculiar en nuestro país, pero que probablemente no lo será tanto a partir de ahora.

La regulación del trabajo a distancia en el ordenamiento español se ha encontrado hasta ahora en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se trata de una norma sucinta, que muestra la escasa relevancia que el trabajo a distancia ha tenido tradicionalmente y que refleja una realidad muy diferente a la actual. El trabajo a distancia que se advierte en el texto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores es un trabajo marginal, amenazado por la economía sumergida y el trabajo y salario no declarados, en muchas ocasiones degradado y raramente escogido como opción prioritaria por la persona trabajadora.

En la actualidad, sin embargo, es conocido que el trabajo a distancia puede tener ventajas para la empresa, para la persona trabajadora e incluso para la sociedad. Es una forma de trabajo que supone un ahorro de tiempo, que puede contribuir a la lucha contra la contaminación y que puede tener virtualidad incluso para revitalizar los núcleos de población rural. Por otro lado, el trabajo a distancia plantea numerosos retos y problemas, a los que debe dar cumplida respuesta la normativa española, de un modo detallado y

comprometido. Es necesario en este momento un esfuerzo normativo de mayor entidad, que establezca claramente los límites del ejercicio del trabajo a distancia pero que también le permita desplegar todas sus posibilidades.

## II

Uno de los principales retos a los que se enfrenta el trabajo a distancia está relacionado con los tiempos de trabajo y descanso. La cuestión del tiempo de trabajo y del derecho a la desconexión adquiere una dimensión especial en el caso de las personas que desarrollan trabajo a distancia, porque la posibilidad de flexibilidad horaria y la propia naturaleza del trabajo a distancia hace que los límites entre la vida profesional y la vida personal a veces se desdibujen. Por ello es necesario que estén especialmente protegidas por la legislación. El derecho a la desconexión digital se encuentra actualmente regulado 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, a la que expresamente hace referencia la presente norma. Para garantizar la separación efectiva entre el tiempo laboral y el tiempo personal que asegure a su vez este derecho a la desconexión resulta necesario que el horario de la persona trabajadora a distancia esté específica y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del derecho a la alteración de este que, con los límites y condiciones establecidos en dicho acuerdo, corresponde a la persona trabajadora. La presente ley pretende de este modo evitar los peligros de una forma de trabajo en cualquier tiempo y en cualquier lugar (lo que se ha dado en llamar “*smart working*”) que, como cualquier otra forma de trabajo, debe respetar la normativa sobre tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras tal y como se establece en el Informe de la OIT – Eurofound “*Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*”.

El control de la actividad laboral corresponde a la empresa, y su alcance se ha extendido considerablemente por el uso de las tecnologías digitales que, en la actualidad, puede tener acceso al tiempo invertido, operaciones realizadas, conexiones, pulsaciones, errores e incluso a las pantallas que visualiza la persona trabajadora. En este sentido, el control intensivo y permanente de la actividad de la persona trabajadora atenta al derecho a su intimidad, por desproporcionado (por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril) y, por tanto, no podrá utilizarse tampoco en el trabajo a distancia.

El derecho a la intimidad en relación con los instrumentos de control empresarial ha motivado la aprobación de normas específicas sobre la materia, como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales o el Reglamento de la Unión Europea 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Expresamente hacen referencia a ello tanto el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que configura el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, como el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, a la que expresamente se hace referencia en la presente ley. También en el ámbito jurisprudencial, tanto por parte de órganos internos como internacionales, se han producido relevantes pronunciamientos que han ido reforzando el alcance del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido que los mecanismos de control tecnológico de la actividad laboral deben respetar los tres condicionantes de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.



En el ámbito de la retribución y la compensación económica, el trabajo a distancia presenta rasgos particulares de gran interés. Las retribuciones mínimas garantizadas en nuestro ordenamiento, el salario mínimo profesional regulado en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y los salarios profesionales fijados por convenio colectivo, están fijados conforme a parámetros temporales. En tal sentido, la aplicación de la fórmula de retribución por unidad de obra no puede derivar en la exigencia de resultados que no se pueden alcanzar dentro del tiempo establecido para ello, riesgo que es particularmente elevado en el trabajo a distancia cuando no hay personas que desarrollen presencialmente una actividad equivalente a la de la persona que trabaja a distancia. En consecuencia, aunque el establecimiento de retribuciones conforme a resultados es una posibilidad legítima, es necesario que se garantice una retribución mínima en atención al tiempo trabajado.

Así mismo, la presente ley establece que es la empresa la que debe hacerse cargo de los medios y de los gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia, como establece el Acuerdo marco europeo de teletrabajo de 2002. Por un lado, mediante la dotación a la persona que trabaja a distancia de todos los medios necesarios para la prestación de servicios; por otro, a través de la obligada compensación total a esta por los gastos, tanto directos como indirectos, que se ocasionaran como consecuencia de esta modalidad de trabajo. La referencia a los gastos indirectos incluye, en esta ley, la parte proporcional de los gastos de uso y consumo en que incurriera la persona trabajadora o de cualquier otro que pudiera tener como consecuencia del trabajo, efectuándose una llamada a la negociación colectiva para que establezca mecanismos de compensación tasados, que en cualquier caso deben garantizar que se produce la total compensación de todos los gastos.

En el trabajo a distancia las obligaciones preventivas tienen el mismo alcance que en trabajo presencial, si bien es evidente que existen una serie de particularidades o dificultades añadidas. Concurren, de un lado, riesgos específicos y diferenciados, como los derivados del sedentarismo y el uso intensivo de pantallas de visualización, o las condiciones de aislamiento y el uso de dispositivos digitales, que pueden derivar en la actualización de riesgos psicosociales, incluyendo el estrés tecnológico o las adicciones tecnológicas. La empresa, en consecuencia, debe considerar la especial incidencia de las condiciones particulares de la prestación de servicios a distancia, tanto en la evaluación de riesgos a realizar, como en las medidas específicas a desarrollar. Adquiere, además, particular relevancia, la lucha contra el acoso, por sus mayores dificultades de prevención y control y por sus rasgos particulares (ciberacoso). De otro lado, si el trabajo se desarrolla en el domicilio particular de la persona trabajadora o en otros lugares que requieran un tratamiento similar, la presente ley establece las garantías exigibles para que la empresa acceda al lugar donde se presta el trabajo a domicilio a efectos de cumplir sus obligaciones preventivas.

La cuestión preventiva, en el caso del trabajo a distancia, abarca también la protección en materia de tiempo de trabajo, de acuerdo con la propia la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que se aprueba, precisamente, en desarrollo de la Directiva marco de prevención 89/391, de 12 de junio de 1989. Ello implica que las tareas de prevención correspondientes a la empresa no solo le obligan a respetar la normativa sobre trabajo y descanso, sino también a asegurarse de que la respete la propia persona trabajadora a distancia.

Uno de los principales retos que plantea el trabajo a distancia es el de garantizar que no se



resienten los derechos colectivos de las personas trabajadoras. Es un reto complejo porque las condiciones de aislamiento en que se desarrolla el trabajo a distancia pueden dificultar integración de la persona trabajadora con el resto de la plantilla y, con ello, su implicación y participación activa en las acciones de dimensión colectiva. Esta ley pretende garantizar la comunicación entre la persona trabajadora a distancia con la representación unitaria y sindical y también con el resto de la plantilla, así como promover la implicación de la negociación colectiva con la persona trabajadora a distancia y con el trabajo a distancia.

Un aspecto particularmente complejo del trabajo a distancia es el que guarda relación con la conciliación de responsabilidades y con el cuidado de menores y personas dependientes. De un lado, el trabajo a distancia es una forma de trabajo que puede facilitar el cuidado de los menores y dependientes por la mayor flexibilidad horaria que permite. De otro lado, sin embargo, la posibilidad de trabajo a distancia puede perpetuar roles de cuidado si es utilizado mayoritariamente por las mujeres. Para evitarlo, en la configuración del trabajo a distancia que se contiene en la presente ley se han establecido una serie de cautelas. Primero, el derecho al trabajo a distancia para el ejercicio de derechos de conciliación se establece como una prioridad frente a otras personas que también solicitaran desarrollar su trabajo a distancia, pero su contenido y alcance se mantiene en el espacio configurado por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. El espacio más adecuado para que el trabajo a distancia tenga virtualidad en el ámbito de los cuidados es el de la negociación colectiva, y es ella la que debe quedar configurada de modo que no perpetúe roles de cuidado. Segundo, en aplicación del citado artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, pero también del 26 de la Ley de Prevención, la presente ley hace expresa referencia a la posibilidad de que el trabajo a distancia sea un mecanismo para facilitar el ejercicio de la lactancia natural. Tercero, en esta ley también se contempla el derecho a trabajar a distancia en caso de fuerza mayor familiar, cuando resultara indispensable la presencia de la persona trabajadora. La fuerza mayor familiar es un supuesto que no ha sido hasta ahora objeto de atención por la normativa española, pese a que tanto la Directiva 96/34, de permisos parentales, como la Directiva 2010/18, también de permisos parentales, y la actualmente vigente Directiva 2019/1158 de conciliación (artículo 7) establecen la obligación de que los Estados Miembros configuren mecanismos que permitan atender la fuerza mayor familiar. Finalmente, se configura expresamente el derecho de la persona trabajadora a distancia a que se respeten sus derechos de conciliación. Esta previsión es necesaria, precisamente, porque debemos descartar, por errónea, la idea de que el tiempo de trabajo y el tiempo del cuidado pueden ser simultáneos. En consecuencia, deben garantizarse a las personas trabajadoras a distancia los mismos derechos de conciliación (incluyendo permisos y derechos de adaptación) que se reconocen a las personas trabajadoras presenciales.

### III

La presente ley se estructura en cuatro capítulos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales.

En el capítulo I se establece el concepto de trabajo a distancia, que se configura en torno a quien desarrolla trabajo a distancia de modo no ocasional. La regularidad en el uso del trabajo a distancia, y no su intensidad, es el rasgo que caracteriza el ámbito de aplicación de la presente ley. Este sistema es diferente al que hasta el momento se encontraba en el

artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y similar al establecido en el Acuerdo Marco



Europeo sobre teletrabajo de 2002, si bien la presente ley adopta el criterio de no ocasionalidad para calificar no solo el teletrabajo, sino todo el trabajo a distancia.

Este capítulo dedica un precepto específico a la Igualdad y la No Discriminación. Por un lado, este artículo reconoce el derecho a la igualdad de trato entre las personas que trabajan a distancia y las que lo hacen presencialmente, que es reiterado en otros capítulos de la ley, como en el ámbito de los derechos colectivos. También se establece que no deben existir diferencias injustificadas entre las propias personas trabajadoras a distancia, una referencia expresa a la prohibición de discriminación y a la necesidad de que se establezcan las debidas medidas de prevención frente al acoso, o la obligación de que se garantice que las personas que llevan a cabo trabajo a distancia puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación y corresponsabilidad con el mismo alcance que las personas que trabajan presencialmente. Un último contenido del derecho a la igualdad de trato se configura en la ley con relación al trabajo a distancia ocasional, porque a las personas que lo desarrollan les corresponderán los mismos derechos establecidos para las personas que desarrollan trabajo no ocasional, y que se encuentran establecidos en los capítulos I y III de la presente ley.

En el capítulo II de la ley se regula el acuerdo de trabajo a distancia, documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia, como las relacionadas con el horario o con el tiempo de conexión/disponibilidad, los mecanismos de compensación de gastos o el lugar habitual de prestación de servicios. Este capítulo también clarifica que el derecho a desarrollar trabajo a distancia por medio del acuerdo de trabajo a distancia tiene una naturaleza totalmente voluntaria y no podrá serle impuesta a la persona trabajadora por ninguna vía, ni siquiera por las que en nuestra normativa laboral admiten la modificación de condiciones de trabajo con causa justificada y procedimiento específico. Sin embargo, no podrá concertarse trabajo a distancia para el desarrollo de contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, modalidades contractuales que no pueden alcanzar sus objetivos formativos y de integración en el ámbito laboral mediante una prestación de servicios no presencial.

Aunque el trabajo a distancia es una fórmula de trabajo que es libremente elegida por ambas partes, por sus propias características, y pese a las garantías que la presente ley establece, puede tener repercusiones en la persona trabajadora que esta quiera razonablemente evitar mediante el acceso al trabajo presencial. Por ello la presente ley establece una preferencia de acceso al trabajo presencial de la persona trabajadora a distancia y también un derecho de reversión al trabajo anterior, dentro del tiempo que hipotéticamente se hubiera establecido para el periodo de prueba. En el marco de derechos y prioridades de acceso, cambio y reversión establecidos en la presente ley, los convenios colectivos tienen competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley.

Así mismo, en el capítulo II se establecen una serie de prioridades para acceder al trabajo a distancia frente a otras personas trabajadoras, que corresponden a la persona trabajadora a distancia que accede al mismo a partir de lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, para llevar a cabo su derecho al ejercicio de la lactancia natural, o en caso de violencia de género.

Existe también un derecho de acceso al trabajo a distancia, aunque sin carácter prioritario frente a otras personas trabajadoras, que se reconoce en favor de las personas cuando cursen con



regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. De este modo, se modifica el artículo 23.1.a) del Estatuto de los Trabajadores a efectos de que las personas que cursen con regularidad estos estudios puedan no solo tener derecho a cambio de turno, sino también derecho de acceso al trabajo a distancia si este es el régimen instaurado en la empresa. Es una previsión consecuente, con el derecho que en este precepto se establece a que la persona trabajadora en estas circunstancias pueda escoger turno de trabajo, y que tiene un alcance similar, desde el punto de vista de su repercusión en la organización empresarial, al que puede tener el acceso al trabajo a distancia. Resulta también consecuente con el papel fundamental que debe tener la formación en el mundo del trabajo y con su conexión con las nuevas formas de trabajo, entre las cuales el trabajo a distancia está destinado a tener una importancia capital.

Por último, este capítulo configura detalladamente un sistema de modificaciones y reversiones que, ofreciendo las debidas garantías en el marco de la organización empresarial, puede servir para que el trabajo a distancia cumpla mejor su finalidad. Son derechos de tránsito que, en todo caso, no alteran el carácter estrictamente voluntario con el que se configura el trabajo a distancia.

En su capítulo III, la ley establece los derechos de las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, estructurándolos en torno a los siguientes apartados: derechos relacionados con la carrera profesional, derechos de contenido económico, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derechos relacionados con la prevención de riesgos laborales, derechos relacionados con el uso de medios digitales y derechos colectivos.

Los derechos vinculados a la carrera profesional se refieren en la presente ley al derecho a la formación y a la promoción profesional. Ambos derechos son especificaciones del derecho a la igualdad de trato con relación a las personas trabajadoras presenciales que deben acomodarse a las condiciones particulares del trabajo a distancia.

La ley dedica un espacio relevante al tratamiento de los derechos de contenido económico. Uno de los temas que más detalladamente se tratan en la ley es el de la compensación de gastos y la aportación de medios y herramientas de trabajo. Se establece expresamente que la aportación de los medios necesarios para la actividad laboral, conforme a lo establecido en el inventario recogido en el acuerdo del trabajo a distancia, es responsabilidad íntegra de la empresa, y que la persona trabajadora tiene, además, el derecho a ser compensada por cualquier gasto, directo o indirecto, que pudiera ocasionarle el desarrollo del trabajo a distancia. Es posible que por medio de convenio colectivo se establezcan percepciones específicas dirigidas a estas compensaciones de gastos, que pueden adoptar formas muy diversas, si bien, en cualquier caso, las personas trabajadoras tienen derecho a que se les compense por la totalidad de los gastos en los que incurran, por lo que si esta previsión no cubriera dicha compensación total, con carácter general o en algún caso puntual, tendrán derecho a reclamar la diferencia.

También tienen una especial relevancia los derechos relacionados con el tiempo de trabajo y con el horario. El horario que debe constar en el acuerdo es un punto de referencia que juega en beneficio de la persona trabajadora, pero que puede ser alterado por esta, dentro de los límites fijados en el propio acuerdo entre las partes, por ejemplo, en relación con una franja horaria indisponible. De este modo, la presunción es favorable a la flexibilidad horaria en beneficio de la persona trabajadora, y esta flexibilidad se

configura en la ley como un rasgo en principio consustancial a la persona trabajadora a



distancia. A efectos de garantizar los derechos relacionados con el tiempo de trabajo de la persona trabajadora a distancia, se establece que la obligación de registro horario debe reflejar fielmente la jornada de trabajo.

Existe un capítulo específico para la prevención de riesgos laborales. Se hace expresa referencia a la necesidad de que se aplique una política preventiva que tenga particularmente en cuenta los riesgos psicosociales, y también que aplique las medidas necesarias para evitar y prevenir el acoso laboral en cualquier de sus manifestaciones (acoso laboral, sexual, discriminatorio o laboral), teniendo en cuenta las particularidades que se presentan en el teletrabajo.

En este capítulo III se dedica un apartado específico a los derechos relacionados con el uso de medios digitales. La ley garantiza expresamente el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y establece que los mecanismos de control que pudieran existir deberán ser idóneos, necesarios y proporcionados. Se refieren expresamente en la ley por tanto los tres criterios para la determinación del alcance de los mecanismos válidos de control tecnológico que han sido enunciados por la jurisprudencia constitucional.

Especial atención se dedica al ejercicio de derechos de carácter colectivo. De un lado, a lo largo de todo el articulado se van especificando aquellos espacios en los que la negociación colectiva puede intervenir para clarificar, garantizar y especificar derechos. Con relación a estas posibilidades de la negociación colectiva, la ley especifica que deberán configurarse de modo que se garantice el derecho a la corresponsabilidad, y también de modo que no se perpetúen estereotipos de género. De otro lado, existe un precepto específico en el que se establece el principio de equiparación para el ejercicio de derechos colectivos y, a tal efecto, se establecen y especifican derechos relacionados con la comunicación, por medio de la implantación de mecanismos como el *tablón virtual*.

El capítulo IV de la presente ley considera expresamente la posibilidad de trabajo a distancia ocasional a instancia de la empresa, como consecuencia de fuerza mayor empresarial. La crisis sanitaria ha evidenciado la necesidad de mecanismos alternativos a los expedientes de regulación temporal de empleo frente a situaciones de fuerza mayor, graves e imprevisibles, de carácter coyuntural. La presente ley cuya existencia ha sido fuertemente influenciada por la crisis del Covid-19, incorpora a su articulado en parte lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, un artículo de emergencia que tuvo una importancia capital para mantener la actividad empresarial durante la pandemia.

También se establece la posibilidad de trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar en aquellos casos en que, con relación a determinados/as familiares, se requiriera la presencia de la persona trabajadora para su atención y cuidado. Se establece al respecto el límite del 60% de la jornada ordinaria, sin que la norma especifique el parámetro de referencia por lo que, en principio, corresponde al trabajador/a.

La disposición transitoria única de la norma tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que esta ley no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia a con anterioridad a su entrada en vigor. Por otro, establecer un plazo máximo, un mes, para la firma del acuerdo

de trabajo a distancia en caso de relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha



modalidad con carácter previo.

A través de la disposición final primera se introducen en el texto del Estatuto de los Trabajadores aquellas modificaciones necesarias conforme a lo recogido en la presente ley, en los artículos 13, 23.1 a) y 37.8 de dicha norma legal.

La disposición final segunda establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con el acceso y las modificaciones del trabajo a distancia y del trabajo a distancia ocasional. Es un procedimiento específico, que otorga agilidad y rapidez a las reclamaciones judiciales, y que guarda similitudes tanto con el procedimiento especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, (por su causa) como con el procedimiento especial de conciliación de responsabilidades del artículo 139 de dicha ley (por su procedimiento).

La disposición final tercera modifica el apartado 1 del artículo 7 el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a efectos de especificar la infracción referida al incumplimiento de los requisitos del acuerdo de trabajo a distancia.

Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Esta ley es coherente con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido.

## **Capítulo I. Disposiciones generales**

### ***Artículo 1. Ámbito de aplicación***

*Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

### ***Artículo 2. Definiciones***

*A los efectos de lo establecido en esta ley, se entenderá por:*

- *”Trabajo a distancia”: aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional.*



- *”Teletrabajo”*: aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- *”Trabajo presencial”*: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- *”Trabajo a distancia ocasional”*: aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo ocasional, en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente ley.

### **Artículo 3. Igualdad de trato y no discriminación**

- *Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.*
- *Las personas que desarrollan trabajo a distancia no sufrirán perjuicio en sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo y promoción profesional, por el hecho de desarrollar su actividad, en todo o en parte, a distancia.*
- *Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, particularmente en materia de tiempo de*

*trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas o de cualquier otra naturaleza, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.*

- *La configuración y aplicación de complementos salariales, particularmente los vinculados a resultados o a características del puesto de trabajo, y el diseño y desarrollo de los procedimientos de promoción, deberán tener en cuenta todos los factores concurrentes en el trabajo a distancia, de modo que las personas que lo llevan a cabo no se vean penalizadas.*
- *Las empresas están obligadas a evitar y prevenir cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.*
- *Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, y particularmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*
- *No podrán establecerse diferencias injustificadas en las percepciones salariales de las personas que trabajan a distancia, entendiendo por tales entre otras las que se fundan en el diferente nivel de vida del lugar donde se prestan los servicios.*
- *Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.*



- *A las personas que desarrollan trabajo a distancia ocasional les serán de aplicación los derechos del art. 3 y el capítulo III de la presente ley.*

## **Capítulo II. El acuerdo de trabajo a distancia**

### **Sección 1ª. Voluntariedad del trabajo a distancia y prioridades de acceso Artículo 4.**

#### **Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia**

- *El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y requerirá acuerdo de trabajo a distancia.*
- *Los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje no admiten acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.*

#### **Artículo 5. Derecho de acceso prioritario al trabajo a distancia**

- *Tendrán derecho a acceder con carácter prioritario frente a otras personas al trabajo a distancia las siguientes:*
- *aquellas personas trabajadoras en las que concurran las condiciones establecidas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y aquellas que lo precisen para el ejercicio de su derecho a la lactancia natural;*
- *aquellas personas trabajadoras en las que concurran las condiciones establecidas en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Las personas que accedan al trabajo a distancia conforme a lo establecido en el apartado anterior tendrán derecho a la reversión a la situación anterior en el momento en el que dejen de concurrir las condiciones referidas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Cuando la reversión se solicite antes de que dejen de concurrir las citadas condiciones, las personas trabajadoras a las que se refiere este precepto tendrán un derecho preferente de reversión frente a otras personas con derecho a ocupar las vacantes presenciales.*

### **Sección 2ª. Características generales del acuerdo de trabajo a distancia**

#### **Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia**

- *El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.*
- *Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación de servicios a distancia reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia requerirán acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y deberán reflejarse en dicho acuerdo con carácter previo a su*



implementación.

- *La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras copia de todos los acuerdos de personas trabajadoras a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.*

### **Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia**

*Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, el siguiente:*

- *Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.*
  - *Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.*
  - *Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.*
  - *Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.*
  - *Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.*
  - *Lugar de trabajo habitual.*
- d) En su caso, medios de control empresarial de la actividad.*
- f) En su caso, plazo o duración del acuerdo.*

### **Sección 3ª. Cambios y reversiones en el acuerdo de trabajo a distancia**

#### **Artículo 8. Cambios en el carácter de trabajo a distancia y en el porcentaje de presencialidad**

- *El paso a trabajo presencial y la modificación del porcentaje de presencialidad solo podrá realizarse si concurre voluntariedad por parte de la persona trabajadora.*
- *La persona que realiza trabajo a distancia tendrá preferencia frente a otras personas trabajadoras para ocupar los puestos de trabajo presenciales que se generen en la empresa.*

*A esto efectos, las empresas deberán informar a las trabajadoras y trabajadores a distancia, y a la representación unitaria y sindical, de la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter presencial.*

- *La persona trabajadora que hubiera hecho uso de las posibilidades de modificación previstas en los apartados anteriores tendrá derecho a revertir su situación y volver a la anterior, siempre que lo solicite una vez transcurrido un periodo equivalente al del periodo de prueba aplicable a su contrato de trabajo. La negativa de la empresa a la reversión deberá ser justificada por escrito en base a razones técnicas u organizativas.*
- *Mediante la negociación colectiva o por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se podrán establecer los mecanismos, y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como, entre otras, las*



*relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente ley.*

*En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.*

### **Capítulo III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia**

#### **Sección 1ª. Derecho a la carrera profesional**

##### **Artículo 9. Derecho a la formación**

- *Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.*
- *La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia, con carácter previo al acceso a dicha modalidad, la formación necesaria para el adecuado desarrollo*

*de su actividad, así como la atención ante dificultades técnicas, particularmente en el teletrabajo.*

##### **Artículo 10. Derecho a la promoción profesional**

*Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a éstas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.*

#### **Sección 2ª. Derechos de contenido económico**

##### **Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas**

*Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad, como mínimo, con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 de esta ley.*

##### **Artículo 12. El derecho a la compensación total de gastos**

- *El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado en su totalidad por la empresa, y no podrá suponer, en ningún caso, la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos, directos o indirectos, relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.*
- *Por medio de convenio colectivo o de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrá establecerse el mecanismo para la determinación de estos*



gastos, que podrá consistir en complementos específicos que, en todo caso, deberán garantizar la completa compensación de aquellos.

### **Sección 3ª. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo**

#### **Artículo 13. Derecho al horario flexible**

La persona que desarrolla trabajo a distancia podrá alterar el horario de prestación de servicios establecido respetando la normativa sobre tiempo de trabajo y de descanso, salvo, en su caso, en cuanto a los tiempos de disponibilidad obligatoria o los límites que al respecto hubieran podido establecerse en el acuerdo de trabajo a distancia.

#### **Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado**

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores deberá configurarse de modo que refleje fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y que deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas de cada una de las fases del ciclo de procesamiento y entrega.

### **Sección 4ª. Derecho a la prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia**

- Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- El trabajo a distancia se entenderá como un trabajo de especial peligrosidad y por ello quedará prohibido a las personas menores de edad.

#### **Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva**

- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera



competencias en materia preventiva al lugar en que se desarrolla habitualmente el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora.

### **Sección 5ª. Derechos relacionados con el uso de medios digitales.**

#### **Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.**

- *La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, debiendo asegurarse la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios de control utilizados.*
- *La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia*
- *La negociación colectiva o, en su defecto, los acuerdos de empresa podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la*

*empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.*

#### **Artículo 18. Derecho a la desconexión digital**

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

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

- *Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa se establecerán los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con los tiempos de cuidado y la garantía de tiempos de descanso.*

### **Sección 6ª. Derechos colectivos**

#### **Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia**

- *Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de*



*naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de personas trabajadoras del centro al que están adscritas.*

*A estos efectos, los convenios colectivos sectoriales establecerán las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato entre la persona trabajadora a distancia y una persona trabajadora que desempeñe tareas en el establecimiento del empleador.*

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

*La empresa deberá suministrar los elementos precisos para el desenvolvimiento de la actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas y la implantación del tablón virtual cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.*

- *Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación legal de las personas trabajadoras o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales.*
- *La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa deberá actuar de modo que no se perpetúen roles de cuidado y estereotipos de género respecto a las personas trabajadoras a distancia.*

#### **Capítulo IV. El trabajo a distancia ocasional**

##### ***Artículo 20. El derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar***

- *En caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, o de cónyuge o pareja de hecho, que hiciera indispensable la presencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a realizar su trabajo a distancia durante un máximo del 60 % de su jornada ordinaria, si ello fuera técnica y razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho.*
- *Mediante negociación colectiva, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y en los Planes de Igualdad, podrán establecerse mejoras en el ejercicio de este derecho, incluida una ampliación de los supuestos justificativos. En esta regulación se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.*

##### ***Artículo 21. El trabajo a distancia ocasional por causa de fuerza mayor empresarial***

*En el caso de que concurra fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad, incluidas razones de protección medioambiental, las empresas deberán adoptar formas de prestación de trabajo a distancia, siempre que resulte técnica y razonablemente posible, con carácter preferente a las medidas de suspensión y reducción de jornada previstas en el artículo*

47.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

**Disposición transitoria única. Reglas transitorias.**

- *Las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia a con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley tendrán derecho a la aplicación íntegra de la misma desde su entrada en vigor, no obstante lo dispuesto en el apartado 2 de esta disposición.*

*En ningún caso la aplicación de esta ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo servicios a distancia.*

- *El acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta ley deberá suscribirse, en las prestaciones de servicios a distancia ya existentes, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la misma.*

**Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

**Uno.** *Se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que queda redactado como sigue:*

**“Artículo 13. Trabajo a distancia.**

*Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley x/2020, de XX de XX, reguladora del Trabajo a Distancia.”*

**Dos.** *Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:*

**“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.**

- *La persona trabajadora tendrá derecho:*

*a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”*

**Tres.** *Se modifica el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:*

*“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 con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación*

*del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido.*

*Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."*

### **Disposición final segunda. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**

**Uno.** Se modifica el título de la sección 4ª del capítulo V de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, con la siguiente redacción:

*“Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”.*

**Dos.** Se incorpora un nuevo artículo 138 bis a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, con la siguiente redacción:

#### ***“Artículo 138 bis . Tramitación en reclamaciones sobre el derecho a tiempo de trabajo a distancia***

- *El procedimiento para el ejercicio de los derechos relacionados con el derecho de acceso, reversión y modificación al trabajo a distancia así como sobre el acceso al trabajo a distancia ocasional, se regirá por las siguientes reglas:*
  - *La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.*
  - *El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.*
  - *Cuando la causa de la reclamación relacionada con el trabajo a distancia tenga como causa la conciliación de responsabilidad será prioritario el procedimiento establecido en el artículo 139.”*



**Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Se modifica el apartado 1 del artículo 7 texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

*“1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legalmente previstos.”*

**Disposición final cuarta. Entrada en vigor**

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



2/07/2020



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica