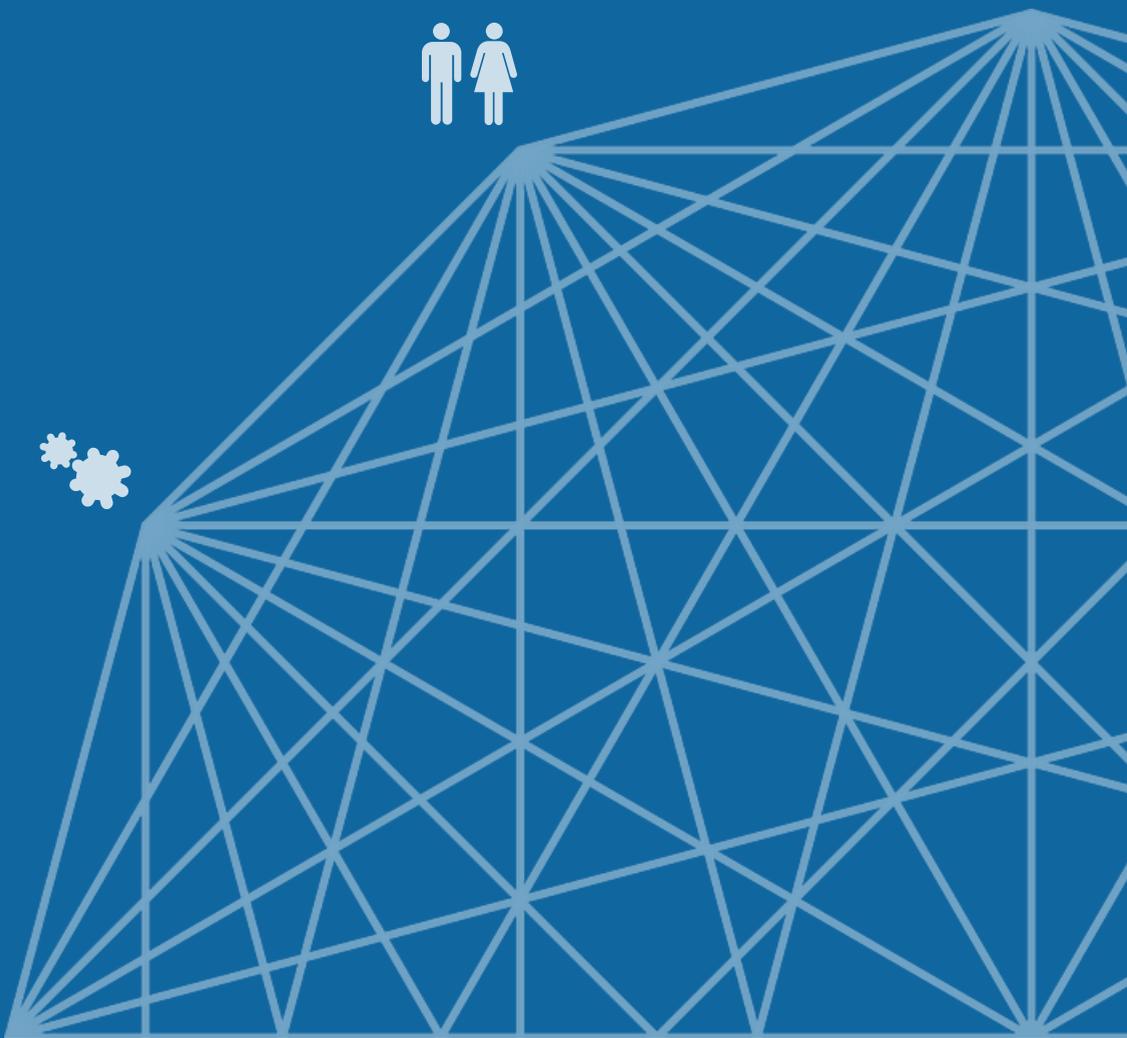


TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



Julio 2021. N° 3

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 3

Monográfico

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA
Y DEL TELETRABAJO

Sevilla, 2021

CONSEJO EDITORIAL

Presidencia

María Fernanda Fernández López (Universidad de Sevilla)
Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo (Universidad de Sevilla)

Dirección Ejecutiva

Francisco Javier Calvo Gallego (Universidad de Sevilla)
Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Secretario Ejecutivo y Coordinador

Miguel Ángel Martínez Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Secretaría General

María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)
Emilia Castellano Burguillo (Universidad de Huelva)

CONSEJO DE REDACCIÓN

Coordinación General

Antonio José Valverde Asencio (Universidad de Sevilla)
María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)

Secretario

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

Vocales

María José Asquerino Lamparero (Universidad de Sevilla)
Pierre Cialti (Universidad Pablo de Olavide)
Ana Domínguez Morales (Universidad de Sevilla)
Iluminada Fera Basilio (Universidad de Huelva)
Carmen Ferradans Caramés (Universidad de Cádiz)
Macarena Hernández Bejarano (Universidad de Sevilla)
María del Junco Cachero (Universidad de Cádiz)
Francisco Lozano Lares (Universidad de Málaga)
Iluminada Ordóñez Casado (Universidad de Málaga)
Rosa Pérez Yáñez (Universidad de Málaga)
Gema Quintero Lima (Universidad Carlos III de Madrid)
María Sepúlveda Gómez (Universidad de Sevilla)
Adrián Todolí Signes (Universidad de Valencia)

CONSEJO ASESOR

Presidencia

Eva Garrido Pérez (Universidad de Cádiz)

José Manuel Gómez Muñoz (Universidad de Sevilla)

Vocales

Francisco Alemán Páez (Universidad de Córdoba)

Cristina Alessi (Università di Brescia)

Carlos Luis Alfonso Mellado (Universitat de València)

Jaime Cabeza Pereiro (Universidade de Vigo)

Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla)

Juan José Fernández Domínguez (Universidad de León)

Carolina Gala Durán (Universitat Autònoma de Barcelona)

Francisco Javier Hierro Hierro (Universidad de Extremadura)

Manuel Luque Parra (Universitat Pompeu Fabra)

Carolina Martínez Moreno (Universidad de Oviedo)

Maria do Rosario Palma Ramalho (Universidade de Lisboa)

María José Romero Ródenas (Universidad de Castilla-La Mancha)

Sebastián de Soto Rioja (Universidad de Huelva)

Patrizia Tullini (Università di Bologna)

Yolanda Valdeolivas García (Universidad Autónoma de Madrid)

Francisco Vila Tierno (Universidad de Málaga)

Cristina Antoñanzas Peñalva, en representación de UGT

José Blas Fernández Sánchez, en representación del Consejo Andaluz de Graduados Sociales

Fernando Rocha Sánchez, en representación de la Fundación 1º Mayo (CCOO)

COMITÉ DE EVALUADORES EXTERNOS

Coordinación general

Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)

José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObra-Derivada 4.0 (CC-BY-NC-ND 4.0), lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría, pero no puede ser mezclado, transformado ni se puede construir a partir de él. No se puede utilizar el material para una finalidad comercial. Para más detalles consúltese http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES. Los términos de la licencia Creative Commons para reutilización no se aplican para cualquier contenido (como gráficas, figuras, fotos, extractos, etc.) que no sea original de la publicación Open Acces y puede ser necesario un permiso adicional del titular de los derechos. La obligación de investigar y aclarar los permisos necesarios será solamente de aquellos que reutilicen el material.



Ética en la publicación. La revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada. Se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicidad. Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos y que cumplen con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de Trabajo, Persona, Derecho, Mercado no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

Declaración de privacidad. Los nombres, direcciones de correo-e, o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán solo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.

© Editorial Universidad de Sevilla

C/ Porvenir, nº 27. 41013 Sevilla

Telfs.: 954 487 451 - 954 487 447. FAX: 954 487 443 Correo electrónico: eus2@us.es

<https://editorial.us.es/>

© Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2021

<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>

Correo electrónico: tpdmsecretaria@us.es

e-ISSN: 2660-4884

Nº DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>

Dirección Postal:

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

C/ Enramadilla, 18-20. 41018 Sevilla

Diseño de la cubierta: Espiral Patrimonio S.L.

Maquetación: Referencias Cruzadas.

referencias.maquetacion@gmail.com

ÍNDICE

María Fernanda Fernández López In memoriam Doctora Asunción García-Neble Neble	9
Miguel Rodríguez-Piñero Royo Editorial: Nueva sección: firma invitada	11
Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer Prueba ilícita y nulidad del despido	13
M ^a Luisa Pérez Guerrero Presentación	27
María Teresa Arévalo Quijada, Margarita Barrera Lozano y Dolores Gómez Domínguez El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos	35
<i>Telework development: Quantitative aspects</i>	
Carolina Gala Durán El teletrabajo en las Administraciones Públicas	69
<i>Telework in public administrations</i>	
Juan Pedrosa González La regulación convencional del teletrabajo	95
<i>The conventional regulation of telework</i>	
José Luis Lázaro Sánchez Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto	115
<i>About the distance work agreement: voluntariness, content, modification and reversibility of the agreement</i>	
Ana Domínguez Morales Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica	143
<i>Collective rights of remote workers in Royal Decree-Law 28/2020, 22th September: practical implementation issues</i>	

María Teresa Igartua Miró	
Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva.....	175
<i>Teleworking and psychosocial risks: Strengthening preventive care</i>	
Pilar Miranda Plata	
Impulsar la mediación como mecanismo extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo: ¿una oportunidad perdida durante la pandemia de la Covid-19 y para el futuro?	213
<i>Promoting mediation as an out-of-court mechanism to resolve telework disputes: a missed opportunity during the covid-19 pandemic and for the future?</i>	
Anexo	
Cuadro comparativo entre el Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia	237
Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca	
Agenda.....	267
Normas para los autores de la Revista	269
Compromiso ético para la publicación de artículos.....	275

SOBRE EL ACUERDO DEL TRABAJO A DISTANCIA:
VOLUNTARIEDAD, CONTENIDO, MODIFICACIÓN
Y REVERSIBILIDAD DEL PACTO*

ABOUT THE DISTANCE WORK AGREEMENT: VOLUNTARINESS,
CONTENT, MODIFICATION AND REVERSIBILITY OF THE AGREEMENT

José Luis LÁZARO SÁNCHEZ
Universidad de Sevilla

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0074-8321>

jlazaro@us.es

RESUMEN: La nueva regulación del trabajo a distancia propicia el análisis de diversos aspectos, entre ellos, el acuerdo que las partes han de firmar para articular esta forma de desarrollar la prestación laboral. Este pacto, sus modificaciones y la reversibilidad de lo acordado, reviste unas determinadas formalidades, pero sobre todo está ordenado en sus contenidos, que quedan a lo que las partes concierten, si bien algunos aspectos se encuentran regulados por el legislador, como también pueden serlo por la negociación colectiva.

PALABRAS CLAVE: Trabajo a distancia; acuerdo individual; acuerdos colectivos; voluntariedad; reversibilidad.

ABSTRACT: The new regulation of distance work encourages the analysis of various aspects, among them, the agreement that the parties have to sign to articulate this way of developing the labor provision. This pact, its modifications and the reversibility of what has been agreed, has certain formalities, but above all it is ordered

* Las referencias al Real Decreto-Ley 28/2020, 22-9, de trabajo a distancia, deben entenderse realizadas a la Ley 10/2021, 9-7, de trabajo a distancia. El lector encontrará un cuadro comparativo de ambas normas al final.

Recibido: 8/6/2021; Aceptado: 25/6/2021; Versión definitiva: 25/6/2021.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 3 (2021) 115-141
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.08>

in its contents, which are up to what the parties agree on, although some aspects are regulated by the legislator, as may also be by collective bargaining.

KEYWORDS: Remote work; individual agreement; collective agreements; voluntariness; reversibility

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. SOBRE LOS ACUERDOS INDIVIDUALES. 3. LA VOLUNTARIEDAD PARA TRABAJAR A DISTANCIA. 3.1. Referencias y precedentes sobre la voluntariedad de trabajar a distancia 3.2. La voluntariedad para trabajar a distancia en el RD-ley 28/2020. 4. EL ACUERDO PARA TRABAJAR A DISTANCIA. 4.1. El contenido del acuerdo. 4.2. Limitaciones a la celebración del acuerdo. 4.3. Formalidades derivadas de la celebración del contrato. 5. MODIFICACIÓN DEL ACUERDO A DISTANCIA. 6. LA REVERSIBILIDAD DE LO ACORDADO. 7. LA TRANSITORIEDAD DEL RÉGIMEN JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA. 8. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Un aspecto transversal en el estudio de las relaciones laborales es el de sus fuentes reguladoras, y desde esta perspectiva, el análisis de la autonomía individual quizás haya estado condicionado por las reticencias que la misma ha suscitado. Más allá de la primacía de la ley, del papel de lo colectivo en el sistema de relaciones laborales, plasmado todo ello en el principio de jerarquía normativa del art. 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), el papel de esta fuente de la relación laboral ha quedado condicionado por la desconfianza hacia la misma.

La reciente regulación del trabajo a distancia, producida por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia¹ (RD-ley 28/2020) configura esta forma de trabajar a partir del acuerdo individual al que lleguen empresas y empleados, lo que resalta la importancia de la autonomía individual en la ordenación de esta importante, y frecuente, forma de desarrollar la prestación laboral. Por ello, en las páginas que siguen se comienza contextualizando este acuerdo dentro de los contemplados en la normativa laboral.

Obviamente, el que el trabajo a distancia haya de pactarse a nivel individual no determina que este sea el único ni acaso principal cauce para regular esta materia. Con ocasión del análisis de las características de este acuerdo, a saber, voluntariedad para celebrarlo, forma escrita, existencia de un contenido mínimo y obligatorio, posibilidad de modificarlo y reversibilidad del mismo, tendremos la oportunidad de constatar cómo el pacto individual queda condicionado por las disposiciones legales o por la negociación colectiva.

1. BOE de 23 de septiembre.

2. SOBRE LOS ACUERDOS INDIVIDUALES

Es obvio que la relación laboral se configura a partir de un acuerdo individual², pero a partir de ese momento, e incluso en ese preciso instante, el pacto entre las partes pasa a ocupar un papel menor respecto del acuerdo colectivo, en lo que a la introducción de nuevas condiciones de trabajo o cambios en estas se refiere.

Esto es fruto de un principio sobre el que se han ordenado las relaciones laborales, la primacía de lo colectivo frente a lo individual, que, en la actualidad, se observa tanto en la Constitución como en el ET, cuyo artículo 3 determina una jerarquía normativa conforme a la cual la voluntad de las partes no puede establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y los convenios colectivos.

Esto, sin duda, afecta a la capacidad que las partes tienen de acordar condiciones de trabajo, y que éstas se negocien, principalmente, a nivel colectivo, dejando al contrato un espacio reducido y acotado por las fuentes jerárquicamente superiores. Es cierto que, el acuerdo individual supone una negociación entre las partes para fijar aspectos no contemplados en el plano colectivo, o en los que éste permita la negociación individual, pero también que esta posibilidad está condicionada por el referido principio de jerarquía normativa, y con él, el consiguiente rechazo hacia los denominados “acuerdos individuales en masa”.

Sobre estos, recientemente, la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2021 ha recordado que la titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva corresponde a los “representantes” de los trabajadores (artículo 37.1 CE), y no a estos directamente, lo que se explica suficientemente por la debilidad que tiene el trabajador individualmente considerado y por la desconfianza que el ordenamiento laboral expresa hacia la utilización de la llamada autonomía individual “en masa”³. En este sentido, la sentencia de 20 de junio de 2019⁴, recordando la doctrina de la Sala como la del Tribunal Constitucional, señala que “la autonomía individual –o la decisión unilateral de la empresa no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe

2. Ello, con independencia de los casos en los que la relación laboral se reconoce a pesar de que la prestación de servicios aparece, formalmente, articulada a través de negocios jurídicos distintos al contrato de trabajo, como también en los casos en los que a pesar de la existencia de un contrato de trabajo éste se celebra con ánimo fraudulento.

3. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de enero de 2021 (Roj: STS 301/2021), F.J. 5º.

4. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2019 (Roj: STS 2394/2019), F.J. 2º.

sustancialmente de contenido efectivo al convenio”; y que “... no es lícito pactar de manera individual y masiva o en pactos colectivos sin carácter normativo, en términos distintos a los establecidos en un convenio colectivo, de modo que suponga desvirtuar sus mandatos, tal y como se ha establecido en la sentencia de esta Sala de 12 de abril de 2010”.

Por otra parte, la autonomía individual revela, en principio, un escenario de negociación, que no es el habitual, salvo en relaciones laborales especiales, caso de la de alta dirección, cuya normativa⁵ revela precisamente capacidad negociadora a las partes y, por ello, la regulación de los derechos y obligaciones de esta relación laboral se regulan, principalmente, por la voluntad de las partes.

Asimismo, el que otras fuentes prevalezcan sobre la negociación individual, a la vez que representa una garantía para una de las partes, desincentiva la propia negociación, en tanto existe menor necesidad de alcanzar pactos concretos por cuanto los principales aspectos de la relación laboral ya están ordenados a nivel colectivo.

No obstante, junto a la relevancia del pacto individual en el momento inicial de la relación laboral, la autonomía de la voluntad también se erige en la fuente principal para configurar algunos aspectos de dicha relación. Y no nos referimos a aquellos como el periodo de prueba en los que, siendo una faceta precisada de acuerdo individual, el elemento principal, la duración de tal periodo, se negocia a nivel colectivo. Lo hacemos, en cambio, de condiciones de la prestación que deben acordarse individualmente, pero no sólo para aplicar a la relación laboral lo que sobre tales elementos se ha pactado a nivel colectivo, sino también para configurarlos, darles contenido. Ello no quiere decir que el pacto entre las partes no esté supeditado a fuente alguna, pero sí que es éste el nivel donde principalmente se regulan.

Esto sucede, por ejemplo, en relación a la jornada de trabajo, y especialmente cuando ésta pasa de ser la máxima prevista en el convenio colectivo de referencia a realizarse en menor número de horas que ésta, configurándose una relación laboral a tiempo parcial. En tal caso, y como establece el art. 12.4 e) ET, la novación del contrato es voluntaria para el trabajador lo que, obviamente, refuerza la negociación entre las partes. Es cierto que ello también ocurre cuando la modificación es en sentido contrario, es decir, de jornada parcial a jornada completa. Sin embargo, en este caso, el acuerdo supone la aplicación del régimen de jornada previsto en el convenio colectivo, mientras que, en el caso anterior, el acuerdo entre las partes debe reflejar el número de horas ordinarias de trabajo contratadas, así como el número de horas complementarias, y algunas de las condiciones para realizarlas, pacto que, no obstante, encuentra límites, de acuerdo con el artículo 12, apartados 4 y 5 ET.

5. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE de 12 de agosto).

También constituyen referencias a considerar en lo que a la presencia de autonomía individual se refiere, los pactos contemplados en el artículo 21 ET; a saber, los de exclusividad, o plena dedicación, el de no competencia post-contractual o el de permanencia. Tales acuerdos incorporan condiciones a la relación laboral que, en mayor o menor medida, limitan la posibilidad de trabajar de quien las acuerda, y, por ello, están condicionados por lo dispuesto, en algunos aspectos, por el legislador. Pero, más allá de los límites a los contenidos de estos acuerdos, dichos pactos pueden y deben ordenar tales condiciones.

Asimismo, cabría considerar el acuerdo de encuadramiento profesional al que se refiere el art. 22.4 ET, en virtud del cual se asigna al trabajador un grupo profesional, se concretan las funciones que dentro de éste van a ser objeto de la prestación laboral, o se pacta la polivalencia funcional. No obstante, ha de reconocerse que esta faceta de la relación de trabajo se apoya en el acuerdo colectivo, que es donde se establece el sistema de clasificación profesional. También, que el acuerdo individual para asignar al trabajador un grupo profesional no es fruto, en la mayoría de los casos, de una negociación respecto de una condición específica de la relación laboral. Sin embargo, sí puede llegar a producirse un acuerdo que sea resultado de una previa negociación en los otros dos escenarios contemplados en el precepto; esto es, cuando se pacta limitar las funciones que dentro del grupo profesional vayan a realizarse, o, en sentido opuesto, cuando se concierta que las funciones a realizar se correspondan con más de un grupo profesional. En tales casos, es cuando, verdaderamente, el acuerdo individual concreta una condición, importante por lo demás, de la relación laboral.

Sin propósito exhaustivo, finalmente, puede también traerse a colación el papel de la autonomía individual en dos condiciones esenciales de la relación laboral, como son el salario y la jornada. En ambos casos, el ET se remite, y en este orden, a la negociación colectiva y al contrato de trabajo a los efectos de determinar la estructura del salario y la duración de la jornada, respectivamente. Al margen de que sea la autonomía colectiva la citada en primer lugar, y como es conocido, ambas son materias ordenadas por los convenios colectivos, lo que, sin duda, condiciona el alcance del pacto individual. No obstante, en el caso del tiempo de trabajo, la autonomía individual es la que ordena esta importante condición laboral cuando la jornada a realizar es inferior a la máxima prevista en el convenio colectivo, situación antes comentada.

3. LA VOLUNTARIEDAD PARA TRABAJAR A DISTANCIA

Como es conocido, la actual regulación del trabajo a distancia se caracteriza por su carácter voluntario para las partes –trabajadores y empresas–, rasgo que se materializa en el acuerdo que, por escrito, debe recoger un determinado contenido que refleje sus elementos esenciales.

3.1. Referencias y precedentes sobre la voluntariedad de trabajar a distancia

El carácter voluntario del trabajo a distancia se recoge también en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002⁶, donde se establece la voluntariedad de esta forma de trabajar, debiendo las empresas entregar información sobre una serie de aspectos. Y se trata de una voluntariedad para ambas partes del contrato de trabajo, quienes pueden rechazar la petición de *teletrabajar* realizada por la otra parte.

En el caso del trabajador, la negativa a aceptar la oferta empresarial de pasar a *teletrabajar* no es, en sí misma, motivo de rescisión contractual ni de modificación de las condiciones de trabajo. Ello, no obstante, se plantea en el caso de que el teletrabajo no sea una condición inherente del puesto de trabajo cuya cobertura vaya a realizarse, ya que, si el escenario es el de un proceso de selección para contratar a una persona en un puesto de trabajo con tal perfil, *teletrabajar* será una condición para ser contratado. O lo que es igual, la voluntariedad se manifiesta en el marco de la relación laboral y con ocasión de la modificación del aspecto relativo al lugar y forma de trabajar.

El AMET no contempla, por tanto, las fases previas al contrato de trabajo, con ocasión de las negociaciones entre las partes. En esas fases, y para cualquiera de las partes, el que la prestación de servicios pueda o no desarrollarse mediante teletrabajo, será una circunstancia determinante para la firma del contrato de trabajo. O, dicho de otro modo, la voluntariedad se manifiesta en el hecho de celebrar, o no, el contrato de trabajo.

La voluntariedad también se manifiesta en el AMET con la reversibilidad del acuerdo alcanzado en su día para pasar a trabajar de esta forma, *reconsideración* que puede ser planteada por ambas partes, y sobre cuyos términos se remite al acuerdo individual o colectivo. Asimismo, en el hecho de que la decisión del trabajador de rechazar la propuesta empresarial de *teletrabajar* no debe repercutir negativamente en él; “no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador”.

No reproduce el mismo esquema el AMET ante un escenario en el que la negativa del trabajador lo fuera a revertir el acuerdo; esto es, que la empresa pretenda que el trabajador regrese a prestar servicios en sus instalaciones. En estos casos, cabe preguntarse si la voluntariedad también alcanza a la decisión de volver, o no, al escenario anterior al pacto de teletrabajo en su día celebrado. No lo dice expresamente el AMET, que en estas situaciones se refiere al acuerdo a alcanzar entre las partes, en los términos, además, que puedan estar plasmados a nivel colectivo. Creemos que

6. Incorporado como Anexo al Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003 (BOE de 24 de febrero de 2003).

también cabría entender que la voluntariedad se mantiene, en primer lugar, porque la existencia de un acuerdo revela que las partes deben estar conformes y que, por tanto, el trabajador se muestra conforme con una propuesta empresarial de esas características. Y en segundo, porque si la reversibilidad no fuera voluntaria para el trabajador, la previa decisión de pasar a *teletrabajar* quedaría muy condicionada, ya que éste no tendría garantías de poder replantearse con posterioridad su decisión, que es lo que parece querer asegurar el AMET.

Por otra parte, este “derecho a la reversibilidad” no opera cuando, como el AMET precisa, el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, ya que cuando en ésta se contemple el teletrabajo como forma de desarrollar la prestación laboral, no se reconoce expresamente la posibilidad de que las partes acuerden sustituir el teletrabajo por el trabajo presencial, al margen de que puedan hacerlo.

La voluntariedad y la reversibilidad, que forman parte de las propuestas del denominado *Libro Blanco sobre Teletrabajo*⁷, no aparecían de forma expresa en los precedentes de la actual regulación. Aun no resultando una referencia especialmente a considerar, el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, regulaba el denominado “contrato de trabajo a domicilio”, que, al margen de otras consideraciones, y en lo que se refiere al elemento que analizamos, articulaba a través de una modalidad de contrato específica la realización de la prestación laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Es decir, en los casos en los que el trabajo era inicialmente a domicilio, éste era el contrato para formalizar entre las partes. Pero, si se realizaba en las instalaciones de la empresa y, posteriormente, pasaba a desarrollarse en el domicilio del trabajador, o en el lugar elegido por este, entonces el contrato debía pasar a ser el del trabajo a domicilio.

Esto es precisamente lo que señaló la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 11 de abril de 2005⁸, recaída en recurso de casación interpuesto frente a la sentencia de Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 31 de mayo de 2004, que desestimó la demanda de conflicto colectivo presentada frente a un pacto suscrito entre la empresa demandada y el Comité Intercentros, según el cual se implantaba la denominada oficina virtual, que determinaba que determinados trabajadores –comerciales– pasaran a realizar las funciones administrativas en su propio domicilio, decisión acordada en el marco de un período de consultas “ex” art. 41 ET.

Consideró el Tribunal Supremo que “hay un cambio parcial del régimen contractual, pues al menos una parte de la actividad laboral va a realizarse “a domicilio” y sin vigilancia del empresario. Y este cambio excede del ámbito de las modificaciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, porque este precepto se refiere a las

7. “Del trabajo a domicilio a los *e-workers*. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto”; <https://www.masfamilia.org/blog/presentamos-libro-blanco-tendencias-teletrabajo-1/>

8. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2005 (Roj: STS 2126/2005).

modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual⁹. Añade el Tribunal, que se apoya en el AMET¹⁰, que ello es lo mismo que sucede con la novación del contrato a tiempo parcial, y finaliza su argumentación señalando que “el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del Código Civil en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores”.

Por tanto, y aun cuando se trataba de un marco jurídico diferente, el del trabajo a domicilio, la voluntariedad presidía la decisión de los trabajadores en lo que se refería a aceptar trabajar fuera de las instalaciones de la empresa.

La redacción de este artículo 13 ET fue modificada por el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y sus términos se trasladaron al art. 13 del texto del ET articulado a través del Real Decreto Legislativo 2/2015.

El nuevo precepto hablaba del trabajo a distancia, no a domicilio, y la ordenación del mismo, en lo que interesa a este estudio, aludía a un acuerdo, tanto inicial como sobrevenido, que debía redactarse por escrito y observar otras formalidades derivadas de su celebración, caso de las referidas a la copia básica del contrato. El que el precepto se refiera a acuerdo, determina que trabajar a distancia es consecuencia de que las partes pactan que el desarrollo de la prestación laboral se realice, de manera preponderante, en lugar distinto a la empresa, el del domicilio del trabajador o el libremente elegido por éste. Y el pacto, obviamente, revela voluntariedad.

Sin embargo, ni se subrayaba la voluntariedad del trabajador de aceptar pasar a trabajar de esta forma, ni se establecían garantías concretas a favor de la libertad para decidir, caso de la prohibición de consecuencias negativas por el hecho de rechazar el acuerdo, como tampoco se reconocía la reversibilidad del acuerdo. Sobre esto último, el precepto señalaba “que la empresa debía informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo”. Es decir, más que recoger un “derecho a la reversibilidad”, establecía

9. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2005 (Roj: STS 2126/2005), E.J. 6º.

10. Al respecto, precisa la sentencia que el AMET “no es aplicable todavía en nuestro ordenamiento, pues su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción en Derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal sólo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en la negociación, y en esta materia las organizaciones empresariales y sindicales firmantes sólo se comprometen a promover la adaptación y el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo a la realidad española”.

la posibilidad de que quienes trabajaran a distancia pudieran pasar a hacerlo presencialmente, si bien estaba condicionada a que existieran vacantes en puestos de trabajo presenciales, por lo que no se reconocía un derecho a cambiar, a revertir el acuerdo de trabajar a distancia, entre otras cosas porque el cambio se vinculaba al hecho de que existieran vacantes. En definitiva, la posible vuelta a trabajar presencialmente no dependía de la voluntad del trabajador.

3.2. La voluntariedad para trabajar a distancia en el RD-ley 28/2020

Como es conocido, el actual art. 13 ET se remite, en lo que al régimen jurídico del trabajo a distancia se refiere, al RD-ley 28/2020. Y en este, el trabajo que se desarrolle a distancia con carácter regular es voluntario para las partes, y, como tal, debe recogerse en un acuerdo por escrito, que puede formar parte del contrato de trabajo inicial o plasmarse en un documento en momento posterior, a formalizar, en cualquier caso, antes de comenzar a trabajar a distancia. Por tanto, y en sintonía con el AMET, la voluntariedad para las partes es rasgo que caracteriza al trabajo a distancia.

Lo primero a advertir es que este rasgo es aplicable al trabajo a distancia regular, ya que si bien el art. 5.1 del citado RD-ley alude a la voluntariedad del trabajo a distancia sin mayor precisión, antes, el art. 1 de esta norma precisa que ésta es aplicable a las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular. Como se sabe, la regularidad se entiende cuando, en un periodo de referencia de tres meses, se trabaje a distancia un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. En lo que aquí interesa, el que haya trabajo a distancia que quede al margen de la aplicación de esta normativa, determina que no le sea aplicable su régimen jurídico, y, por tanto, la voluntariedad para desarrollarlo. Como tampoco las garantías que revisten a este rasgo, caso de la prohibición de consecuencias negativas para los trabajadores que se nieguen a trabajar de esta forma, o, el que las empresas no puedan adoptar esta forma de trabajo “ex” art. 41 ET.

La voluntariedad de ambas partes determina, en principio, la celebración del acuerdo, aunque tal actitud puede no traducirse en que éste se celebre. Piénsese, por ejemplo, que el pacto no llegue a alcanzarse por las condiciones en las que éste se fuera a concretar. En este caso, la negativa a firmar el acuerdo obedecería a las discrepancias en la negociación de sus condiciones, pero revelaría que las partes, al menos de inicio, se mostraban favorables a que el trabajo se desarrollara a distancia.

Pero puede ocurrir que la voluntariedad exista sólo en una de las partes, que, al proponer a la otra concertar la realización del trabajo a distancia, no encuentre respuesta favorable a la iniciativa. De entrada, esta postura puede obedecer a cualquier razón, ya que nada se dice en la norma de referencia sobre las causas de oposición que una parte manifieste a la voluntad, interés, de la otra parte por trabajar a distancia.

Si es el trabajador quien toma la iniciativa, y la empresa la parte que se niega, a diferencia con otras situaciones, el RD-ley 28/2020 no señala nada acerca de las razones que la empresa tenga que ofrecer para fundamentar su decisión. Es más, ni siquiera se plantea un escenario de estas características, ya que se alude, sin más, a la voluntariedad para las partes para acordar esta condición de trabajo, y solo se describe, en alguna medida, un contexto contrario al anterior, el que se produce cuando la propuesta es de la empresa y la negativa es de la persona empleada, y al que haremos referencia después.

En el que ahora abordamos, y a diferencia con otras situaciones, la empresa no debe contestar indicando las razones objetivas de su decisión¹¹. Entre ellas puede traerse a colación las derivadas del derecho a acceder al trabajo a distancia cuando se curse con regularidad estudios para obtener títulos académicos o profesionales –art. 23.1 a) ET–, las contempladas para hacer efectiva la protección de víctimas de violencia de género o terrorismo –art. 37.8 ET–, o las propiciadas por la solicitud de adaptación de jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, prevista en el art. 34.8 ET. Y ello porque en estos preceptos, se configura un derecho a trabajar a distancia.

No obstante, si la voluntad del trabajador de realizar su prestación a distancia responde a una de las situaciones recién apuntadas, la empresa, caso de no aceptar la solicitud debe justificar su decisión, o, como señala el referido precepto, plantear alternativas que posibiliten las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

El otro posible escenario en el que la voluntariedad no se comparta por ambas partes, esto es, cuando la propuesta de trabajar a distancia la hace la empresa y la negativa proviene de la persona trabajadora, es el contemplado por el RD-ley 28/2020, revelando que es la situación más probable, a la vez que la más necesitada de ser regulada.

Como acabamos de reflejar, la organización del trabajo compete a la empresa, y trabajar a distancia supone una manifestación del ejercicio del poder de dirección que aquella tiene reconocido. Es la empresa la que por razones organizativas, pero también de otra índole, puede implementar esta forma de trabajo, y, por tanto, la que tome la iniciativa al respecto. Siendo esto cierto, también lo es que, los trabajadores pueden hacerlo, y la normativa lo refleja en el sentido recién comentado.

Asimismo, cabe recordar que la situación sanitaria derivada del COVID-19, muy presente en el RD-ley 28/2020, ha determinado que esa decisión empresarial obedezca no sólo a razones organizativas sino de fuerza mayor, y que, este contexto, el trabajo a distancia haya sido *cuasiobligatorio*¹².

Al respecto, la DT 3ª del RD-ley 28/2020 recuerda que

11. En este sentido Thibault Aranda 2020, 9.

12. En expresión de Sala Franco 2020, 161.

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

Esto determina la exclusión de este trabajo a distancia de la aplicación del RD-ley 28/2020, inaplicación extensible a las previsiones del art. 6 del referido Real Decreto-ley 8/2020 (“Plan Mecuida”), como también a las que se derivaron del RD-ley 21/2020, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente al COVID-19.

Al margen de ello, la negativa de los empleados a trabajar a distancia se regula tutelándolos ante las consecuencias negativas que pudieran derivarse de tal decisión. En primer lugar, al establecer el art. 5.1 RD-ley 28/2020 que esta forma de trabajar no puede ser impuesta “ex” artículo 41 ET, lo que además de reforzar la voluntariedad, impide que las empresas utilicen esta vía ante la negativa de sus empleados a trabajar a distancia. De esta forma, sitúa la existencia de esta condición de trabajo, el realizarlo a distancia, en el terreno de la autonomía individual, y al margen de cualquier manifestación del poder de dirección empresarial. Con ello, coloca a este aspecto al mismo nivel de otras condiciones de trabajo que sólo pueden establecerse vía acuerdo entre las partes. Es lo que ocurre caso con la jornada de trabajo, y en particular, con los cambios que en ésta puedan producirse en virtud de los cuales un contrato de trabajo pase de ser a tiempo completo a otro a tiempo parcial, o viceversa, tal como refleja el art. 12.4 e) ET.

Por otro lado, la voluntariedad se manifiesta en las garantías ofrecidas al trabajador que rechace el acuerdo, al prescribir el art. 5.2 RD-ley 28/2020 que la negativa a trabajar a distancia no puede conllevar consecuencias negativas para aquél; en concreto, no es causa justificativa de extinción de la relación laboral ni de modificación sustancial de la misma.

Comparando esta protección con la que el art. 12.4 e) ET establece, con ocasión del rechazo de los trabajadores a cambios contractuales derivados de la modificación de la jornada de trabajo, parece que en este precepto se contemplan mayores garantías por cuanto se alude a que “el trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión”.

No obstante, estimamos que la mayor amplitud de los términos utilizados en este último precepto, en contraste con los del RD-ley 28/2020, no debe entenderse como la posibilidad de que los trabajadores que rechacen trabajar a distancia puedan ser sancionados o sufrir algún efecto perjudicial, ya que ello afectaría a la efectividad de

la voluntariedad de la decisión. También, consideramos que ello atentaría a la igualdad que, como principio general, señala el art. 4 del RD-ley 28/2020, que, además de prescribir igualdad en derechos entre quienes trabajan presencialmente y quienes lo hacen a distancia, prohíbe que éstos sufran perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales. Pudiera entenderse que este último precepto es aplicable a los trabajadores a distancia y respecto de sus condiciones de trabajo en comparación con las de quienes trabajan presencialmente, y que, por tanto, no lo sería a los trabajadores presenciales que rechazasen pasar a trabajar a distancia. Sin embargo, ello propiciaría una distinción entre trabajadores que no estaría justificada, ni sería razonable, ya que la razón de la distinción sería la negativa a aceptar un acuerdo.

Con independencia de esto, y en sintonía con la idea general de ausencia de consecuencias negativas, se ha apuntado que cualquier medida empresarial, a modo de represalia frente a la negativa del trabajador de transformar la forma de trabajar, debería calificarse de improcedente¹³.

Para finalizar el análisis de este rasgo, ha de resaltarse lo que la doctrina ha destacado acerca de la realidad de la voluntariedad de estos acuerdos, ya que teniendo en cuenta el tradicional de desequilibrio contractual entre las partes, “el pacto individual tiene un muy débil valor de tutela de los intereses de los trabajadores. En estos casos, la necesidad del consentimiento del trabajador en la práctica resulta irrelevante a los efectos de tomar en consideración los intereses de los trabajadores. Ello requiere un cierto grado de colectivización y de sindicalización del modelo, para dar mayor efectividad real al pacto individual posterior exigido legalmente”¹⁴.

4. EL ACUERDO PARA TRABAJAR A DISTANCIA

Como venimos diciendo, el trabajo a distancia regular ha de acordarse por escrito, que formará parte del contrato de trabajo, caso de que esta forma de trabajar se acuerde en el momento inicial de la relación laboral, o articularse en un documento específico, caso de que el acuerdo se produzca en el transcurso de la relación laboral. Comparte este acuerdo el requisito de forma escrita¹⁵ que se también se exige a algún pacto al que antes hemos hecho referencia, configurándose como infracción grave, en el art. 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el

13. En este sentido, López Balaguer 2021, 93, quien señala que las empresas no podrían utilizar en estos casos el despido disciplinario previsto en los arts. 54.2 b) y 54.2 e) ET. Menores limitaciones tendrían las empresas, según el parecer de la autora recién citada, en los casos de dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia.

14. Cruz Villalón 2020, 16.

15. De esta exigencia se ha señalado que se trata de un requisito *ad probationem* pero no *ad solemnitatem*: Godino Reyes 2020.

texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, “no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos”.

Y, como también dijimos, se trata de un acuerdo que debe celebrarse antes de que la prestación comience a desarrollarse, regularmente, a distancia, que requiere del cumplimiento de ciertas formalidades posteriores a su celebración, y que tiene un contenido mínimo, aspectos que pasamos a analizar.

4.1. Contenido del acuerdo

Regula el art. 7 RD-ley de referencia un contenido mínimo y obligatorio para el acuerdo sobre trabajo a distancia, el cual, puede también venir ordenado en los convenios o acuerdos colectivos que fueren aplicables.

Este aspecto es significativo, por cuanto otros pactos expresamente contemplados por el legislador no se regulan con igual intensidad, como, por ejemplo, se observa en los acuerdos del art. 21 ET. En este punto, de nuevo, la regulación del trabajo a distancia se asemeja, en cierta forma, a la del trabajo a tiempo parcial, a pesar de que éste, en el art. 12 ET, se configura como un contrato, no como un pacto, aunque dentro del mismo se prevé la existencia de un acuerdo específico, el relativo a las horas complementarias.

Más allá de esto, las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo a distancia determinan que el acuerdo para realizarlo debe reflejar, concretar, aspectos que habitualmente no requieren ser especificados. Recuérdese que las empresas deben informar, por escrito, a sus empleados de los elementos esenciales de la relación laboral¹⁶, salvo que los mismos aparezcan reflejados en el contrato de trabajo. Pues bien, en tanto la prestación laboral suponga trabajar a distancia de manera regular, alguno de los elementos esenciales que se ven afectados por esta circunstancia han de recogerse en el acuerdo celebrado entre las partes. Dicho carácter sustancial toma como referencia, en parte, lo reflejado en el RD 1659/1998, pero el art. 7 del RD-ley 28/2020 incluye otros que revisten dicha condición en atención a su importancia en el trabajo a distancia.

Esto ocurre, singularmente, con el lugar de trabajo, elemento esencial de conformidad con el art. 2.2 del RD 1659/1998, y que, en el caso de que la prestación vaya a desarrollarse tanto presencialmente como a distancia, el acuerdo debe indicar los lugares donde vayan a realizarse. En el caso del trabajo presencial, el centro de trabajo al que queda adscrita la persona empleada y donde, en su caso, desarrollará el trabajo presencial. Es de advertir que la parte presencial de la prestación puede realizarse en un centro de trabajo, o en el lugar determinado por la empresa. Por tanto, esta parte de la jornada puede

16. Art. 8.5 ET, desarrollado por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio (BOE 12 de agosto).

tener como referencia, en los casos en los que el acuerdo sobre trabajo a distancia sea posterior al inicio de la relación laboral, el centro de trabajo previsto inicialmente en el contrato¹⁷, un centro de trabajo diferente, u otro lugar indicado por la empresa.

Como puede verse, la parte presencial de la prestación puede significar cambiar el lugar de trabajo respecto del establecido inicialmente, y en tales casos, ha de tenerse en cuenta que esto puede hacerse en el marco del ejercicio regular del poder de dirección empresarial, que encuentra límites en las reglas del art. 40 ET sobre la movilidad geográfica. En otros términos, si, en el marco del acuerdo de trabajo a distancia, la empresa modifica el centro de trabajo en el que los empleados van a desarrollar la parte presencial de la prestación, y ello provoca que los trabajadores tengan que cambiar su domicilio habitual, tal modificación se someterá al régimen jurídico del desplazamiento o del traslado, en atención a la duración de la medida. Por otra parte, también debe indicarse dónde va a realizarse la jornada desarrollada a distancia, lugar que en este caso corresponde elegir al trabajador, y que, como se ha apuntado¹⁸, si la empresa está de acuerdo¹⁹, “la elección de la persona trabajadora se materialice en varios lugares de trabajo”.

Muy relacionado con el lugar de trabajo, en el acuerdo del trabajo a distancia han de incluirse aspectos relacionados con el tiempo de trabajo. En concreto, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia, caso de que coexistan ambas formas de realizar la prestación, así como el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad.

Los dos primeros elementos indicados están condicionados por el porcentaje que determina el trabajo presencial al que se aplica el RD-ley 28/2020. En efecto, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia encuentra el límite que la propia norma establece; la de que, como mínimo, el desarrollo a distancia de la prestación sea el 30% del tiempo de trabajo, computando tal porcentaje en un periodo de referencia de tres meses, o el equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Respetando este límite, las partes pueden acordar porcentajes que llevarían a escenarios muy diversos: desde un trabajo mayoritariamente presencial, que representara el 70% de la jornada de trabajo, a otro en el que la totalidad de la prestación se desarrolle a distancia.

Por otra parte, estos porcentajes deben distribuirse y reflejarse en el acuerdo, sin que, en este caso, existan reglas específicas a tener en cuenta a la hora de concretar, materializar en el tiempo, esos porcentajes. Es decir, que en los casos en los que coexista trabajo presencial y a distancia, las partes tienen libertad para, a partir de los

17. El art. 2.2, c) del RD 1659/1998 configura como elemento esencial el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente, o los diferentes centros de trabajo o centros de trabajo móviles o itinerantes en los que lo hace.

18. Casas Baamonde 2020, 1428.

19. Manifestación de lo que Casas Baamonde 2020, 1428, denomina “doble voluntariedad” del trabajo a distancia; esto es, la voluntad del trabajador y de la empresa manifestada en el acuerdo empresarial.

porcentajes acordados, determinar los parámetros para repartir una y otra forma de trabajar. De alguna forma, la concreción de cuándo se trabaja presencialmente o a distancia queda a lo que las partes decidan, lo que también diversifica los escenarios posibles, y a semejanza con en el trabajo a tiempo parcial, posibilita que el “reparto” se haga diaria, semanal, mensual o anualmente. No obstante, la decisión de las partes puede estar condicionada por los contenidos de los convenios o acuerdos colectivos, que están habilitados a regular con carácter general los contenidos de los acuerdos sobre trabajo a distancia, y que, como señala expresamente la disposición adicional primera RD-ley 28/2020, “podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia”.

Y otro aspecto del tiempo de trabajo a incluir en el acuerdo es el horario de trabajo, elemento particularmente importante en esta forma de desarrollar la prestación laboral por cuanto la realización del trabajo en un espacio elegido por la persona empleada puede llevar a reconsiderar los términos de esta condición de trabajo.

En principio, es posible que el horario de trabajo a distancia sea el mismo que el desarrollado presencialmente, en cuyo caso éste se trasladaría al acuerdo. Es más, cabría pensar que, en atención a que éste es un ámbito en el que se manifiesta el poder de dirección empresarial, el horario de trabajo, tanto presencial como a distancia, refleja las horas en las que la empresa quiere que los empleados presten sus servicios. Sin embargo, el hecho de que se incluya este aspecto en el acuerdo parece posibilitar un replanteamiento de las horas en las que trabajar a distancia y cómo éstas deben concretarse. Sobre todo, porque a diferencia del horario presencial que no precisa acordarse entre las partes, a excepción de los supuestos de adaptación o reducción de jornada, el que el horario del trabajo a distancia sea fruto de un acuerdo revela un proceso diferente en la determinación de esta condición laboral.

El que la prestación laboral se desarrolle en un ámbito no perteneciente a la empresa determina que la decisión de ésta acerca del horario afecte a un espacio ajeno, del que no puede disponer libremente, el del domicilio del trabajador o lugar elegido por éste. Además, y esto es relevante, la empresa pierde capacidad de control acerca del cumplimiento de esta condición, siendo ésta una faceta regulada²⁰. Precisamente por ello, el acuerdo de trabajo a distancia debe incluir también los medios de control empresarial de la actividad.

Por otra parte, y derivado también del lugar en donde se desarrolla el trabajo, el pacto sobre el horario puede incluir también reglas sobre la disponibilidad de la persona empleada. Ello está relacionado con el derecho a la flexibilidad horaria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, lo que determina, como se recoge en el

20. Medidas que ya no sólo son de control empresarial, sino de registro a otros efectos, tal como se desprende del art. 34.9 ET, introducido por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.

art. 13 del RD-ley 28/2020, que dentro del horario de trabajo exista “tiempos de disponibilidad obligatoria”.

Junto a los anteriores elementos, otros que deben ser incluidos en el acuerdo sobre el trabajo a distancia se refieren a aspectos esenciales, pero no desde una perspectiva general, presentes en cualquier contratación, sino propios de esta forma de trabajar. Así, todo lo relacionado con el equipamiento para trabajar, el tratamiento de la información, o las incidencias que se presenten en el desarrollo del trabajo, son rasgos del trabajo que no precisan detallarse cuando la prestación laboral se desarrolla presencialmente; o, al menos, no en el plano individual, ya que algunas de estas facetas sí se recogen en órdenes, instrucciones o incluso acuerdos colectivos.

Del primero de estos aspectos nos hemos ocupado recientemente²¹, y señalamos entonces que el hecho de que el trabajo se desarrolle no ya sólo fuera de la empresa sino, sobre todo, que pueda realizarse en el domicilio de las personas empleadas, puede hacer pensar que los medios con los que se desarrolle la prestación laboral pertenezcan a aquélla, o lo que es igual, no sean proporcionados por la empresa. Y en tanto los elementos con los que se desarrolla la prestación laboral pertenecen a las obligaciones que el empleador contrae con su personal, el que los medios, equipos o herramientas con los que se desarrolla el trabajo a distancia, así como su mantenimiento u otros gastos derivados de éste, se configuren como derechos de las personas trabajadoras parece, a priori, insistir, recordar, que éste es el esquema inherente a la relación laboral.

De ahí que, el derecho que a estas personas se les reconoce a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, deba tener reflejo en el acuerdo que articule el trabajo a distancia. Éste, por ello, debe recoger tal equipamiento, incluyendo, además, “los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos”. Al respecto, además, el inventario de los medios con los que trabajar ha de hacerse con los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

El acuerdo, además, debe contener referencias a la forma en la que desarrollar el trabajo, y a los problemas que pueden presentarse con ocasión de su realización, en particular cuando el trabajo a distancia se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, que es como define el RD-ley 28/2020 al teletrabajo.

En cuanto al primero de los aspectos recién indicados, el RD-ley 28/2020 atiende a dos facetas concretas, como son los relativos a la protección de datos y a la seguridad de la información, para los que deben recogerse las instrucciones de la empresa respecto de la forma de trabajar. No se trata, por tanto, de elementos referidos al trabajo a realizar, que vendrá determinado por la clasificación profesional del trabajador

21. Domínguez Morales, Lázaro Sánchez, Asquerino Lamparero 2020, 1512.

y la concreción del mismo a través del poder de dirección, ejercido con las limitaciones y posibilidades de las reglas sobre movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se refieren, como se ve, a las especiales e importantes repercusiones que el hecho de desarrollar el trabajo “fuera” del ámbito empresarial puede representar en materia de protección de datos y de seguridad de la información. Es decir, se trata de salvaguardar estos ámbitos, estableciendo criterios, con la participación e información de los representantes de los trabajadores, que eviten los riesgos que respecto a esas dos materias pueden materializarse por trabajar en ese contexto. Es verdad que, en muchas ocasiones, en el teletrabajo, los empleados no están en la empresa, pero sólo desde una perspectiva física, del lugar en el que trabajan, ya que, a través de la conectividad remota a los sistemas informáticos de la empresa, puede decirse que los trabajadores “están” en la empresa. Aun así, el sólo hecho de estar conectados desde el exterior, propicia establecer tales cautelas, que por lo demás también son una garantía para los empleados en lo que a eventuales consecuencias, responsabilidades, que pueden derivarse por el desarrollo de su trabajo.

Relacionado con ello, debe incluirse en el acuerdo el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, en tanto el art. 11.2 RD-ley 28/2020 garantiza a los trabajadores la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo. Téngase en cuenta en este caso, aunque el razonamiento es trasladable a los anteriores elementos, que, especialmente en el teletrabajo, no estamos ante dispositivos accesorios o de escasa relevancia en el conjunto de los que utilizan las personas trabajadoras en la realización de la actividad laboral, sino, por el contrario, de medios relevantes, imprescindibles cabría decir, para el desarrollo de la prestación.

Al igual que con el equipamiento para trabajar, otro aspecto que, siendo inherente a la prestación laboral debe pactarse, es el relativo a los gastos. Y lo es porque los gastos derivados de aquella deben ser sufragados por el empleador, y también porque de acuerdo con el art. 4 del RD-ley 28/2020,

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

Derivado de ello, en el acuerdo sobre trabajo a distancia deben enumerarse los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de hacerlo a distancia, así como la compensación por los mismos y el momento y la forma de realizarla²². Y ello

22. Al respecto, nos permitimos remitirnos, de nuevo, a nuestro trabajo Domínguez Morales, Lázaro Sánchez, Asquerino Lamparero 2020, 1512.

desde una perspectiva distinta a la tradicional, ya que de los gastos, al margen de su naturaleza extrasalarial, se hace cargo el empresario, pero los mismos tienen un carácter accesorio, en tanto en el trabajo presencial lo necesario para trabajar se encuentra en la empresa sin que los empleados deban realizar, en general, gasto alguno, a salvo, entre otros casos, cuando el desarrollo del trabajo implique precisamente desarrollarlo fuera de la misma. En cambio, en el caso del trabajo a distancia, en tanto este se desarrolla por definición fuera del ámbito empresarial, a la vez que dentro del lugar elegido por los empleados, la cuantía de los gastos puede aumentar significativamente.

Finalmente, cabe reseñar que el acuerdo debe fijar elementos que determinen su vigencia, punto sobre el que nada establece la norma de referencia y que puede, además, estar limitado por el convenio colectivo aplicable, tal como prevé la disposición adicional primera. Asimismo, en el acuerdo debe incluirse la reversibilidad del propio pacto, aspecto éste que abordaremos después.

4.2. Limitaciones a la celebración del acuerdo

La celebración del acuerdo presenta ciertas limitaciones, establecidas por el art. 3. del RD-ley 28/2020. Las mismas afectan, por un lado, a los contratos de trabajo de los menores de edad, y, por otro, a los contratos formativos, y como se ha apuntado²³, el fundamento de estas limitaciones parece encontrarse en la mayor necesidad de tutela profesional y social, así como en la falta de experiencia sociolaboral.

En ambos casos, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de la prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

A estas hay que añadir la previsión contenida en el art. 7.3 del RD 1368/1985, por el se regula la relación laboral especial de discapacitados en Centros Especiales de Empleo. Teniendo en cuenta la fecha de este Real Decreto, y que, por tanto, las referencias deben ser entendidas hechas al acuerdo de trabajo a distancia, aquel precepto señala que no se podrá utilizar el contrato de trabajo a domicilio del art. 13 ET para la contratación de discapacitados psíquicos, mientras que, para el resto de casos, el equipo multiprofesional deberá informar previamente sobre la adecuación de utilizar dicha modalidad contractual.

4.3. Formalidades derivadas de la celebración del acuerdo

Como dijimos, el acuerdo de las partes debe plasmarse por escrito y cumplir con las formalidades previstas en el art. 6 del RD-ley 28/2020, que se refieren, básicamente,

23. Gómez Abelleira 2020, 32.

a la entrega de una copia básica del mismo tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Oficina Pública de Empleo.

La noción de copia básica es conocida, y se regula con carácter general en el art. 8.4 ET, como por otra parte, el citado precepto del RD-ley 28/2020 recuerda, remitiéndose al mismo en cuanto a los contenidos que la copia debe incluir, o mejor, excluir. En efecto, la copia básica del acuerdo sobre trabajo a distancia lo es de éste excluyendo del documento los datos que pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el art. 8.4 del ET. Y en este artículo, y por la misma finalidad, se excluyen datos concretos –el número del documento nacional de identidad, o el número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil–, así como, con carácter genérico, datos que pudieran afectar a la intimidad personal, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

El detalle que el art. 8.4 ET realiza, determina, en principio, que tales datos tampoco pueden incluirse en la copia básica del acuerdo del trabajo a distancia. Y uno de ellos es el del domicilio, dato que, sin embargo, se incluye expresamente entre los contenidos de dicho acuerdo y que representa un elemento importante en esta forma de trabajar. A pesar de ello, y de que el trabajador puede elegir realizar el trabajo a distancia en lugar diferente a su domicilio, este dato, incluido en el acuerdo, ha de excluirse de su copia básica. Esto es claro en el caso de que el trabajo a distancia vaya a realizarse en el domicilio del trabajador, pero también, a nuestro juicio, cabe excluirlo si el lugar elegido por el trabajador es una vivienda del que el trabajador dispone, aunque no sea su domicilio habitual, caso, por ejemplo, de su segunda residencia, o lugar de vacaciones. Este domicilio, aunque no sea el habitual, también pertenece a la esfera personal del trabajador que, por ello, no debe ser publicitado, reflexión ésta que también cabría extender en los casos en los que el domicilio elegido fuese de una tercera persona, posibilidad que ciertamente puede darse –por ejemplo, el de un familiar–, y que la propia norma contempla en algún caso –art. 16.2–.

El hecho de que el trabajo se desarrolle, parcial o íntegramente, en el domicilio del trabajador, caso de que sea ésta su opción para desarrollar la prestación laboral a distancia, no transforma el carácter privado que tiene este lugar. Ello se observa en el propio RD-ley 28/2020, por ejemplo, en la ordenación de la actividad preventiva, prescribiendo el art. 16 determinadas cautelas acerca de la evaluación de riesgos y de la información a obtener para realizarla²⁴, en las que se observa que prevalece el carácter privado frente a su dimensión laboral. Diferente sería el caso en el que el empleado eligiera como lugar para trabajar a distancia un espacio público, por ejemplo, lugares de trabajo compartido, *co-working*. Por tanto, y en función de cuál fuera el

24. En este sentido, si para la obtención de dicha información fuera necesario la visita de quien tuviera competencias en materia preventiva, debe emitirse informe que la justifique, y, sobre todo, la persona trabajadora debe conceder permiso, “de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física”.

lugar elegido por el trabajador, este dato del acuerdo aparecería, o no, reflejado, de forma concreta, en su copia básica²⁵.

Las empresas deben entregar la copia básica, y sus actualizaciones, a la representación legal de los trabajadores, que la firmarán a fin de acreditar su recepción, obligación que aquéllas deben realizar en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del acuerdo. Asimismo, las empresas deben enviar la copia básica de los acuerdos de trabajo a distancia celebrados a la oficina de empleo, lo que deben hacer aun cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras. Ordena también el art. 6.2 RD-ley 28/2020 que el tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

El que lo ordenado respecto de la copia básica de los contratos se extienda a los acuerdos de trabajo a distancia, con alguna diferencia como la relativa al personal sometido a relación laboral de alta dirección²⁶, determina que estos acuerdos revisten un tratamiento propio de los contratos, lo que, por otra parte, se refleja en la ordenación de sus contenidos mínimos, así como de las condiciones de realización del trabajo a distancia.

5. LA MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

La voluntariedad que las partes tienen para acordar que la prestación laboral se realice a distancia también caracteriza la modificación de dicho pacto, la cual, como refleja el art. 8 RD-ley 28/2020, también reviste los rasgos formales recién comentados; es decir, debe realizarse por escrito, con carácter previo a su aplicación. Entendemos que también debe entregarse una copia básica del acuerdo de modificación, como se desprende del art. 6.2, cuando se refiere a las actualizaciones del acuerdo, aunque el art. 8.1 parece establecer sólo una obligación de información –poner en conocimiento, dice expresamente el precepto– de la modificación a la representación legal de los trabajadores.

Al margen del aspecto formal, el hecho de que la modificación de las condiciones pactadas deba ser por acuerdo sitúa los posibles cambios a introducir en el terreno de la autonomía individual, y, por tanto, fuera del poder de dirección empresarial, lo que, por otro lado, es consecuente con las reglas aplicables al acuerdo inicial. En efecto, si éste es voluntario para ambas partes y, por ello, no puede imponerse por el cauce de

25. Para Gómez Abelleira 2020, 53, el lugar de trabajo tiene una trascendencia laboral que exige que figure en la copia básica, aunque apunta como alternativa que se aluda a que el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador sin aportar detalle sobre el mismo.

26. Al respecto, el art. 8.4 ET excluye de la entrega de copia básica a los contratos del personal sometido a la relación laboral de alta dirección, para los que la obligación consiste en notificar su contratación. En cambio, en el RD-ley 28/2020 la obligación de copia básica recae sobre todos los acuerdos de trabajo a distancia celebrados al respecto.

las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ni puede generar perjuicio para el trabajador que se negara al acuerdo propuesto por la empresa, sería incongruente que la modificación de las condiciones pactadas se rigiera por reglas distintas.

De esta forma, aun cuando no se diga expresamente en el citado art. 8, sí cabe inferir del mismo, como también del principio de voluntariedad contemplado en el art. 5, que ninguna parte –señaladamente, la empresa–, puede imponer a la otra una modificación en las condiciones pactadas en un previo acuerdo sobre trabajo a distancia.

Diferente cuestión es que las personas que trabajan a distancia puedan modificar sus condiciones en algunos escenarios, como los recogidos en el referido art. 8.2. En este precepto, a quienes trabajan a distancia desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada, se les reconoce una prioridad para ocupar puestos de trabajo *presenciales*, total o parcialmente. Correlativamente, se configura una obligación de información de las empresas a quienes se encuentren en tal situación, así como a sus representantes legales, de los puestos de trabajo, de tales características, que se produzcan.

Adviértase que esa prioridad está delimitada por dos factores: el momento en el que se acuerda trabajar a distancia, así como el volumen que representa el trabajo a distancia en el conjunto de la prestación. En efecto, la prioridad de cambiar es aplicable a quienes son trabajadores a distancia desde el inicio de su relación laboral; es decir, a quienes fueron contratados con esta condición. O lo que es igual, que esa prioridad no es aplicable a quienes acuerdan sus condiciones de trabajo, en un momento posterior a su contratación. Así pues, cuando el acuerdo de trabajo a distancia no forma parte del contrato de trabajo inicial, sino que es un pacto específico y posterior al mismo, no se da la premisa legal para que el trabajador tenga prioridad para cambiar lo convenido. El segundo elemento que debe darse para que tal prioridad sea efectiva es que la persona trabaje a distancia el 100% de su tiempo de trabajo, por lo que aquella no se reconoce cuando la distribución de la jornada sea otra. Por tanto, la prioridad, que no el derecho a cambiar, está supeditada a dos condiciones que determinan un ámbito restringido de aplicación de la misma.

Además de la previsión legal, la modificación puede regularse en la negociación colectiva, tal como el propio RD-ley 8/2020 contempla, cuyo art. 8.3 lo hace respecto de una situación similar a la de la preferencia legal, recién comentada. Y es que la posibilidad de que los convenios o acuerdos colectivos establezcan mecanismos o criterios para las modificaciones en las condiciones de trabajo se describe para cambiar de trabajo presencial a realizarlo a distancia, o viceversa. Es decir, a la situación que el propio precepto recoge en el apartado anterior se le añade la opuesta, con lo que la negociación colectiva es la que puede posibilitar el cambio de trabajar de forma presencial a hacerlo a distancia.

Esta posibilidad reconocida expresamente a la negociación colectiva no se condiciona, como la preferencia reconocida a título individual, a que los trabajadores desarrollen íntegramente su prestación de una forma, presencial o a distancia, y quieran

pasar a la otra, como tampoco a que la forma de trabajar, cuyo cambio se regule a nivel colectivo, lo haya venido siendo desde el inicio de la relación laboral. Es decir, convencionalmente hay un mayor ámbito de aplicación, ya que pueden ordenarse modificaciones en la forma de trabajar, presencial o a distancia, tanto en una parte de la jornada como en la totalidad de la misma, y con independencia del momento desde el que los trabajadores vinieran desarrollando la prestación cuyo cambio se regula.

Por otra parte, la forma en la que la negociación colectiva pueda regular estos cambios es amplia también en lo que a los criterios para las modificaciones se refiere. En este sentido, este art. 8.3 alude a que pueden establecerse mecanismos, criterios, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, que contempla con carácter abierto²⁷, a la vez que puede ordenar las prioridades establecidas en el propio texto legal, caso, por ejemplo, de las reconocidas a título individual recién comentadas. No obstante, dicho precepto recoge algunos elementos que la negociación colectiva debe considerar en la regulación que haga de esta materia. Y es que, como señala el segundo párrafo del art. 8.3,

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

De lo anterior, puede concluirse que la negociación colectiva puede ser una fuente relevante en esta materia, lo cual, y al margen de que tal importancia es un rasgo del sistema de relaciones laborales, se refrenda en la disposición adicional primera del RD-ley 28/2020. Ésta permite establecer a los convenios o acuerdos colectivos, en los aspectos de interés para este estudio, las condiciones de acceso al trabajo a distancia, la duración máxima del mismo, una jornada mínima presencial, un porcentaje de trabajo presencial distinto en los contratos formativos, la reversibilidad del trabajo a distancia al trabajo presencial, o los porcentajes o periodos de referencia para considerar que el trabajo a distancia es regular. Como se ve, la autonomía colectiva puede tratar muchos aspectos que inciden en la propia celebración de los acuerdos de trabajo a distancia, en sus contenidos, sus modificaciones y en la reversibilidad de los mismos, aspecto que pasamos a analizar.

Antes, cabe referirse a si las amplias posibilidades que se le reconoce a la negociación colectiva de abordar la materia afectan a la voluntariedad de las partes en lo que se refiera no sólo a la celebración del acuerdo, como en lo atinente a su modificación. Cabe entender que no, que la autonomía individual de las partes no queda alterada

27. Expresamente, el precepto indica “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”.

por la repercusión de la autonomía colectiva. Respecto del pacto para concertar el trabajo a distancia, en el art. 6 de la norma de referencia la voluntariedad no queda condicionada a lo que pudiera regularse en los convenios o pactos colectivos. Lo que éstos pueden hacer es ordenar qué trabajos pueden ser desarrollados a distancia, los criterios para acceder a los mismos, algunas condiciones de su realización como los porcentajes de presencialidad que puedan exigirse, así como el ejercicio de reversibilidad, y a partir de ahí, serán las partes las que manifiesten su voluntad de hacer efectivo el trabajo a distancia, en las condiciones que los convenios delimiten, así como la modificación o reversibilidad del acuerdo.

6. LA REVERSIBILIDAD DE LO ACORDADO

Finalmente, abordamos la reversibilidad del acuerdo para trabajar a distancia, que es la modificación con mayor alcance que el pacto puede experimentar. En realidad, más que un cambio en lo pactado, que lo es, supone dar por finalizado el acuerdo a la vez que volver a la situación, condiciones, previas al pacto. Ese es el significado del término elegido, volver a un estado o condición anterior. Por ello, la reversibilidad supone que si la prestación laboral ha sido a distancia desde el inicio no cabe plantearla, puesto no hay situación previa a la que regresar. Así lo refleja el art. 5.3 del texto legal de referencia, al señalar que “la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora”²⁸.

La misma se vuelve a plantear en términos de voluntariedad para las partes²⁹, y su ejercicio dependerá de los términos establecidos en la negociación colectiva o el propio acuerdo de trabajo a distancia. Ello reconduce, a priori, a las mismas situaciones que antes planteamos con ocasión de la voluntariedad para celebrar, o no, dicho acuerdo. Sin embargo, y a diferencia con aquellos escenarios, los términos con los que se reconoce esta *reconsideración* invitan a destacar alguna distinción respecto de la firma del acuerdo.

En este sentido, cuando las posturas son discrepantes y a diferencia con la negociación para implantar el trabajo a distancia, tras la manifestación de reversibilidad realizada por alguna de las partes no se plantea nada acerca de las consecuencias o efectos de la negativa de la parte receptora de la propuesta. Recuérdese que el art. 5 RD-ley 28/2020 prescribe la ausencia de consecuencias negativas para los trabajadores que rechacen la propuesta empresarial de trabajar a distancia, y aunque no lo hace de la situación que pueda darse en sentido inverso –cuando es la persona empleada la que propone trabajar a distancia y la empresa no quiere–, ello revela que tal

28. Para Sala Franco 2020, 174, la norma no distingue entre los supuestos de reversibilidad, por lo que parece defender que la misma puede producirse también en otros escenarios.

29. Para López Balaguer 2021, 92, la reversibilidad representa una garantía del trabajo a distancia.

controversia puede darse. En cambio, el reconocimiento de que el acuerdo de trabajar a distancia es reversible para ambas partes no viene acompañado de referencia alguna al rechazo que pueda encontrar en alguna de ellas.

Por otro lado, la voluntariedad para trabajar a distancia debe traducirse en la firma de un acuerdo, que es esencial para que el trabajo a distancia pueda desarrollarse. Sin embargo, la reversibilidad del acuerdo manifestada por una de las partes no debe venir acompañada de manifestación alguna de la otra para que aquélla sea efectiva. Es más, el que la reversibilidad forme parte del contenido obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia supone que el propio acuerdo contempla, desde su firma, que las partes, o una de ellas, puedan volver a la situación previa al acuerdo. Ello parece erigirla en un derecho de las partes a volver a las condiciones laborales anteriores al acuerdo sobre trabajo a distancia, o cuando menos, a pactar la posibilidad de llevarla a cabo³⁰.

No obstante, se trata de una decisión condicionada, ya que los términos en los que se ejerza dependerán de lo que estipule al respecto el convenio colectivo aplicable o el propio acuerdo individual, que, como se ha comentado, debe incluir la “duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad”. Pero, como se ve, se trata de condiciones en las que hacer efectiva la reversibilidad, lo que es tanto como reconocer su efectividad, de garantizarla, aunque sometida a unas reglas, como puedan ser las de preavisar con una determinada antelación. En cualquier caso, y como se ha apuntado³¹, la regulación convencional aun cuando pueda prever que la reversibilidad deba fundamentarse o no en determinados motivos y, en su caso, en cuáles, no puede en ningún caso neutralizar su carácter voluntario.

A pesar de ello, la controversia puede plantearse cuando una de las partes presente reticencias, o se niegue, a la reversibilidad que plantea la otra, y de ahí que el RD-ley haya incorporado un nuevo art. 138 bis a la Ley 36/2011, de la jurisdicción Social, en el que precisamente se regula el procedimiento para la tramitación de las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, conflictos planteados, por cierto, con ocasión de la negativa de las empresas a las propuestas realizadas por sus trabajadores.

7. LA TRANSITORIEDAD DEL RÉGIMEN JURÍDICO SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA ANTERIOR AL RD-LEY 28/2020

Para terminar, debe, al menos, reseñarse que de conformidad con la disposición transitoria primera del RD-ley 28/2020 las relaciones laborales reguladas conforme a la

30. Para Gómez Abelleira 2020, 46, la reversibilidad sólo puede ejercitarse por acuerdo entre las partes o en los términos establecidos en la negociación colectiva, mientras que para López Balaguer 2021, 96, la reversibilidad se configura como un derecho.

31. Gala Durán 2020, 1484.

normativa anterior a ésta seguirán rigiéndose por la misma, pasando a serlo por el RD-ley 18/2020 en el momento en el que los convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia pierdan su vigencia. Caso de que estos convenios o acuerdos no prevean un plazo de duración, aquel RD-ley será aplicable una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE –lo que sucedió el 23 de septiembre de 2020–, si bien las partes firmantes de dichos convenios o acuerdos pueden pactar que la vigencia de éstos sea por un plazo superior, aunque con un límite máximo de tres años. Es decir, que en los casos en que tales convenios o acuerdos no tuvieran una duración determinada las partes, y para evitar que el 23 de septiembre de 2021 aquellos dejen de aplicarse, deben celebrar un acuerdo que prevea una duración concreta para los mismos, o al menos, una extensión de su vigencia, dentro del referido plazo máximo.

No obstante, la DT comienza señalando que a estas relaciones laborales previas al RD-ley 28/2020 les es de aplicación el nuevo régimen jurídico sobre el trabajo a distancia, y, por tanto, las partes deben celebrar el acuerdo sobre trabajo a distancia que hemos comentado, pacto para cuya celebración el apartado tercero de la disposición transitoria concede un plazo de tres meses, desde que el RD-ley en cuestión “resulte de aplicación a la relación laboral concreta”, previsión esta última que resulta confusa por cuanto, como se ha dicho, la norma de referencia resulta inmediatamente aplicable, a salvo de que el régimen jurídico del trabajo a distancia siga rigiéndose, además pero temporalmente, por las previsiones de los convenios acuerdos colectivos existentes.

Es por ello que este mismo apartado tercero señala que “en idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos”. Es decir, que, derivado de la inmediata aplicación del nuevo régimen del trabajo a distancia, debe celebrarse un acuerdo individual al respecto, o modificarse o adaptarse el que hubieran firmado las partes, acuerdos que deben regirse por lo ordenado en el RD-ley 28/2020, así como por lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos previos, con los límites temporales descritos.

Sin embargo, y como señala el apartado segundo de la disposición transitoria, esta inmediatez en la aplicación del nuevo régimen jurídico sobre el trabajo a distancia no podrá tener como efecto “la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia”.

Junto a estas reglas generales de transitoriedad del RD-ley 28/2020, se contemplan otras dos, concretas, referidas, por un lado, al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, para el que se mantiene el régimen jurídico del trabajo a distancia ordenado en el art. 13 ET, en la redacción que este precepto tenía con anterioridad a la entrada en vigor del RD-ley 28/2020, situación extensible hasta que se apruebe la normativa específica prevista en la DA 2ª.

Al respecto, el RD-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, introdujo un nuevo art. 47 bis en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), dedicado al teletrabajo. Se trata de una norma, por tanto, aplicable a todos los empleados públicos, y, por tanto, también al personal laboral de las Administraciones Públicas, para el que al apartado quinto de este precepto señala que “se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”.

De manera escueta este precepto ordena el teletrabajo, y, en lo que a nuestra perspectiva concierne, señala que se trata de un trabajo a distancia en el que el “contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”. Añade que esta forma de prestar el servicio “habrá de ser expresamente autorizada”, será compatible con la modalidad presencial, y que tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Recientemente, en abril de 2021, se ha firmado un Acuerdo para la implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE), en desarrollo del citado art. 47 bis EBEP, previéndose la aprobación de un Real Decreto de teletrabajo en la AGE³².

La otra norma transitoria de carácter específico se dirige al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, y señala que a esta forma de trabajar, implantada excepcionalmente en aplicación del RD-ley 8/2020, o como consecuencia de otras medidas de contención sanitaria, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria, mientras las normas, en virtud de las cuales se aplica el trabajo a distancia por estas causas, se mantengan.

8. BIBLIOGRAFÍA

Casas Baamonde, María Emilia (2020), “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1413-1417.

Cruz Villalón, Jesús (2020), “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, en Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Miguel; Casas Baamonde, María Emilia (Dir), *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la pandemia*, Madrid, 175-198.

32. Respecto del teletrabajo en las Administraciones Públicas Autonómicas, Sala Franco 2020, 152 ss.

- Domínguez Morales, Ana; Lázaro Sánchez, José Luis; Asquerino Lamparero, María José (2020), “Otros derechos de las personas que trabajan a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1504-1524.
- Gala Durán, Carolina 2020, “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-ley 28/2020”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1473-1493.
- Godino Reyes, Manuel, *La nueva regulación del trabajo a distancia y teletrabajo*, Madrid.
- Gómez Abelleira, Francisco Javier (2020), *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia.
- López Balaguer, Mercedes (2021), “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia”, en López Balaguer, Mercedes (Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia, 87-119.
- Sala Franco, Tomás (2020), *El teletrabajo*, Valencia.
- Thibault Aranda, Xavier (2020), “Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho*, 12.

ANEXO. CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
Artículo 1. Ámbito de aplicación.	Sin modificaciones.
Artículo 2. Definiciones.	Sin modificaciones.
Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.	Sin modificaciones.
<p>Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.</p> <p>1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características</p>	<p>Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.</p> <p>1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, <u>edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad</u>, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras</p>

ANEXO. CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<p>laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.</p> <p>4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.</p> <p>5. 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.</p>	<p>o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.</p> <p>4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.</p> <p>5. 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.</p>
Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.	Sin modificaciones.
Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.	Sin modificaciones.
Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.	Sin modificaciones.
Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.	Sin modificaciones.
Artículo 9. Derecho a la formación.	Sin modificaciones.
Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.	Sin modificaciones.
<p>Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.</p> <p>1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado</p>	<p>Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.</p> <p>1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado</p>

ANEXO. CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<p>por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. 2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.</p>	<p>por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. <u>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.</u></p> <p>2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.</p>
<p>Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.</p> <p>1. 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 evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>2. 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</p>	<p>Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.</p> <p>1. 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 <u>y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.</u> 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 evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>2. 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</p>

ANEXO. CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<p>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 el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla 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, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.</p>	<p>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 el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla 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, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.</p>
<p>Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 22. Facultades de control empresarial. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.</p>	<p>Artículo 22. Facultades de control empresarial. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, <u>sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.</u></p>

ANEXO. CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

DISPOSICIONES ADICIONALES:	
Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.	Sin modificaciones.
Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se registrará en esta materia por su normativa específica. (...)	Sin modificaciones. (...)
DISPOSICIONES TRANSITORIAS:	
Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley.	Sin modificaciones.
Disposición transitoria segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Hasta que se apruebe la normativa prevista en la disposición adicional segunda, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.	<u>Disposición transitoria segunda. Irretroactividad.</u> Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del apartado dos de la disposición final primera de la presente Ley se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.
Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. (...)	Sin modificaciones. (...)
DISPOSICIONES FINALES:	
Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el 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	Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el 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

ANEXO. CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.» (...)	términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.» (...)
Disposición final decimotercera. Título competencial.	Sin modificaciones.
Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor. 1. El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima. 2. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».	Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor. <u>Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.</u>