

NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, entró en vigor el pasado 11 de julio, es consecuencia de la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre.

Los cambios, que detallamos a continuación, son puntuales y la concreción de algunos de ellos, sumados a los que tantas dudas siguen planteando, continuarán encomendándose al buen hacer de la negociación colectiva y a la intervención, en caso de conflicto, de jueces y tribunales.

Las modificaciones planteadas en la mencionada Ley giran en torno a los siguientes aspectos:

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Se lleva a cabo una ampliación de las causas de discriminación directa o indirecta que particularmente deben ser evitadas por las empresas respecto a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. En concreto, a las motivadas por razón de sexo ahora se añaden la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad.

DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

Se incorpora, expresamente, el derecho que asiste a las personas con discapacidad trabajadoras a distancia de que la empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, necesarios para el desarrollo de su actividad sean universalmente accesibles, persiguiendo con ello evitar cualquier exclusión por esta causa.

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Se establece la accesibilidad del entorno laboral efectivo como factor a tener especialmente en cuenta a la hora de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia.

FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL

Se detallan las circunstancias personales de la persona trabajadora a distancia como cuestión a tener en consideración por la empresa a la hora de adoptar las medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales.



DOMICILIO DE REFERENCIA

En la disposición adicional 3ª se detalla que, en el trabajo a distancia, el domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables será aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

**PARA MAYOR INFORMACION,
EN NUESTRAS OFICINAS**