

ECIJA

31 / 05 / 2022

Novedades en materia laboral



Newsletter

www.ecija.com

Índice



01

Jurisprudencia relevante

Página 2

03

Noticias destacables

Página 8

02

Novedades legislativas

Página 4

01. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

1. Despido improcedente derivado del incumplimiento por parte de la empresa al no permitir al trabajador disfrutar del derecho a la desconexión digital.

La sentencia dictada por el [Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 21 de febrero de 2022 \(Rec. 20/2022\)](#) analiza el despido improcedente de un trabajador como consecuencia del incumplimiento por parte de la empresa al no permitir al trabajador disfrutar del derecho a la desconexión digital.

En el relato de hechos, se describe que **la compañía envió correos electrónicos al trabajador en vacaciones**, que **no pueden equipararse a una orden empresarial** cuyo incumplimiento justifique el despido, pues **no tenía ninguna obligación de responder por no ser acorde al derecho a la desconexión digital.**

Respecto a la causa de despido, la sentencia considera **acreditado el despido improcedente del trabajador**, ya que el trabajador no había incurrido en ningún incumplimiento grave y culpable de las conductas imputadas en la carta de despido, ya que estaba en todo su derecho de hacer uso del derecho a la desconexión digital, no teniendo que contestar a los correos electrónicos que la compañía le enviaba mientras estaba de vacaciones, relativos a la ITV de la furgoneta que le había sido facilitada.

2. Nulidad de las cláusulas de un acuerdo de teletrabajo (ATD).

La sentencia dictada por la [Audiencia Nacional el 22 de marzo de 2022 \(Rec. 33/2022\)](#) analiza la nulidad de un acuerdo de trabajo a distancia suscrito por una compañía, por considerar que había unas cláusulas abusivas. La demanda de conflicto colectivo fue suscrita por distintos sindicatos.

La AN estima parcialmente las peticiones de las organizaciones sindicales y declara como **nulas, entre otras, las cláusulas relativas a la compensación de gastos por el teletrabajo y la reversibilidad de la situación del teletrabajo al modelo tradicional de trabajo.**

En relación con la cláusula de **compensación de gastos** por el teletrabajo, la AN señala que, dado que **los gastos no se han enumerado e identificado**, los trabajadores no podrán reaccionar bien instando la resolución de su contrato conforme al artículo 50.1.c) del Estatuto



de los Trabajadores, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y perjuicios que se le hubieran podido ocasionar.

Asimismo, la AN anula la cláusula relacionada con la **reversibilidad** de la situación, ya que en la normativa actual se fija la reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia, pudiendo retroceder y volver a la situación inicial antes del teletrabajo, algo que, en este caso, se reservaba como derecho solamente de la compañía.

Sin embargo, la ley señala que es un derecho tanto para la compañía como para el trabajador, con lo cual la Audiencia Nacional dice que **no cabe dejar el ejercicio de la reversibilidad al único arbitrio de la empresa**, ya que contraviene lo dispuesto en la norma.

Por otro lado, en la sentencia, la AN deja claro que **los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario**, sino que, como indica el artículo 88 de la LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Igualmente, la AN anula como cláusula que **el trabajador se puede negar a que acuda un técnico de prevención de riesgos laborales de la empresa a su domicilio**, al igual que declara la nulidad de la obligatoriedad del trabajador de facilitar a la empresa su móvil personal.

Por el contrario, la AN declara **lícita la cláusula relativa a que la empresa pueda controlar la actividad del trabajador a distancia**, ya que la propia norma que regula el teletrabajo así lo declara siempre y cuanto se garantice el derecho a la intimidad del propio trabajador.

3. El registro de jornada en la Banca: no resulta ajustado a Derecho el sometimiento a autorización posterior de las horas registradas (auto declaradas) por el trabajador.

La sentencia dictada por la [Audiencia Nacional el 19 de abril de 2022 \(Rec. 39/2022\)](#) analiza el contenido del **sistema del registro de jornada laboral** impuesto en la compañía, dado que el sindicato que ha interpuesto la demanda considera que no se ajusta a las normas legales y convencionales que regulan el registro de jornada.

La AN estima parcialmente la demanda interpuesta por los distintos sindicatos contra la compañía y declara lo siguiente:



1. Se considera que **no resulta legalmente obligatorio informar a la RLT de cada una de las modificaciones de apuntes**, en qué consisten las mismas y en qué momento en se han producido, tanto sólo el acceso a los registros de cada trabajador que consten en el sistema, de conformidad con lo establecido en el art. 34.9 ET.
2. **Se valida el sistema de registro** de jornada que permita, tanto a la Autoridad Laboral, como a la RLT, tener **conocimiento de la duración de las pausas que ha realizado cada trabajador durante su jornada de trabajo**, *“sin que resulte necesario que las pausas sean registradas una a una”*.
3. Se declara **no ajustado a Derecho** la práctica de la empresa (a través de su configuración en el sistema de registro de jornada implementado), que exige la **autorización a posteriori del superior para que la hora autodeclarada sea la que realmente conste en el registro como de trabajo efectivo**, sin que dicha autorización venga impuesta ni por el Convenio, ni por el Acuerdo de registro de jornada, puesto que *“el supeditar en un modelo como el presente que un determinado registro deba ser autorizado por la empresa **priva al mismo de la necesaria credibilidad**, por lo tanto estimaremos la cuarta de las pretensiones formuladas en la demanda”*, sin perjuicio de que admita la AN que las horas extraordinarias deban ser siempre pactadas como se deduce del art. 35 del E.T y que se prohíba realizar horas por encima del horario convenido salvo autorización expresa de la empresa.
4. Que en la **información que se proporciona a la RLT** por parte de la empresa respecto del registro de jornada debe constar la **identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador** al que corresponde el apunte.

02. NOVEDADES LEGISLATIVAS EN COMPLIANCE LABORAL

1. **Principales novedades normativas tras la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la REFORMA LABORAL, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

El citado RDL incluye importantes modificaciones en la regulación de los contratos temporales y en la regulación de los despidos colectivos, estableciendo **nuevas obligaciones de compliance laboral para las empresas, así como nuevas sanciones en la LISOS.**



❖ **En materia de contratación laboral.**

- ✓ Se establece la presunción legal de que el contrato de trabajo se concierta por tiempo indefinido.
- ✓ Se suprime la posibilidad de concertar contratos de obra o servicio determinado.
- ✓ Se establece como obligación normativa la necesidad de especificar con precisión, en los nuevos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- ✓ Se establecen nuevas duraciones máximas en los nuevos contratos de duración determinada (6 meses, salvo ampliación por convenio sectorial incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad y las oscilaciones de la demanda; y 90 días al año de forma discontinua, para situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida en el tiempo).
- ✓ Se reformula las causas de contratación en la modalidad de trabajo fijo discontinuo (FD): [...] *trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, [...] así como en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa,*
- ✓ Y se establecen nuevas obligaciones de cumplimiento normativo y de carácter informativo para este contrato FD: calendario con las previsiones de llamamiento anual; limitación de periodos de inactividad entre contrata y contrata; antigüedad calculada, teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral; información sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, etc.
- ✓ En el sector de la construcción se regula la nueva modalidad de contratos de trabajo indefinidos “adscritos a obra”.

❖ **En materia de contratación y subcontratación.**

- ✓ Se establece como obligación normativa, que el convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas debe ser el sectorial de aplicación a la actividad desarrollada, salvo que sea otro el convenio sectorial aplicable.
- ✓ En caso de que la empresa contratista y subcontratista tenga un convenio colectivo propio se aplican las reglas sobre concurrencia de convenios (artículo 84 ET).

❖ **En materia de convenios de empresa.**

- ✓ Se elimina su prioridad aplicativa respecto de la cuantía del salario base y de los complementos salariales.
- ✓ Se prevé un plazo de adaptación para los convenios actualmente vigentes.



❖ En materia de ERTES

- ✓ Se reduce plazo consultas ERTE ETOP empresas -50 trabajadores (a 7 días).
- ✓ Se desarrolla el ERTE FM con nuevas exoneraciones.
- ✓ Se incluye nueva regulación ERTES limitación/impedimento

❖ Modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Algunas de las modificaciones más relevantes efectuadas en la LISOS son las siguientes:

Infracción (LISOS)	Calificación	Sanción (art. 40 LISOS)
No informar de vacantes existentes a los trabajadores con contratos formativos o FD (art. 6.5).	Infracción leve	De 70 a 750 euros
Transgresión normativa contratación temporal (art. 7.2)	Infracción grave	De 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador afectado
Incumplimiento prohibición contrataciones durante los ERTES (art. 7.14 en relación 47.7.d ET)	Infracción grave	De 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador afectado
Incumplimiento prohibición de realizar externalizaciones de actividad durante los ERTES (art. 8.20 en relación 47.7.d ET)	Infracción muy grave	De 7.501 a 225.018 euros.
Formalizar contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos previstos legalmente y sin la evaluación de riesgos (art. 18.2.c) y e) y 19.2.b) y g) en relación art. 6.2 LETT)	Infracción grave	De 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador afectado: para la ETT y para la EMPRESA USUARIA
Transgresión normativa contratación temporal (art. 7.2)	Infracción grave	De 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador afectado
Incumplimiento prohibición contrataciones durante los ERTES (art. 7.14 en relación 47.7.d ET)	Infracción grave	De 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador afectado
Incumplimiento prohibición de realizar externalizaciones de actividad durante los ERTES (art. 8.20 en relación 47.7.d ET)	Infracción muy grave	De 7.501 a 225.018 euros.
Formalizar contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos previstos legalmente y sin la evaluación de riesgos (art. 18.2.c) y e) y 19.2.b) y g) en relación art. 6.2 LETT)	Infracción grave	De 1.000 a 10.000 euros por cada trabajador afectado: para la ETT y para la EMPRESA USUARIA



2. Mejora de las condiciones laborales del sector artístico tras la aprobación del Real Decreto-ley 5/2022, sobre la relación laboral especial los artistas. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-4583>

El objetivo del real decreto-ley, y las principales obligaciones normativas que regula, son:

- ✓ Se moderniza y amplía el concepto de actividad artística haciendo referencia a las “*actividades culturales en el ámbito de las artes escénicas, audiovisuales y musicales*”, con lo que elimina el concepto desfasado de “*artistas en espectáculos públicos*”, y se establece la condición de empresario el que organiza o produce una actividad artística, incluidas las entidades del sector público.
- ✓ la regulación de un contrato de duración determinada *ad hoc* (**contrato artístico**) que cubra con garantías y seguridad jurídica las cusas propias del sector, así como la duración de estos contratos:
 - Para necesidades temporales: Para una o varias actuaciones; por un tiempo cierto; para una temporada; mientras la obra permanezca en cartel; por el tiempo que duren las distintas fases de la producción.
 - Posibilidad de prorrogas sucesivas en caso de persistencia de la necesidad temporal
 - Posibilidad de contrato a tiempo parcial, incluido artistas.
- ✓ Se prohíbe normativamente que este contrato pueda ser utilizado para necesidades permanentes y estructurales;
- ✓ la integración en el ámbito subjetivo de esta relación laboral especial del personal técnico o auxiliar que presta servicios vinculados directamente a la actividad artística y que resulten imprescindibles para su ejecución y que comparte sus mismas condiciones de temporalidad (excluido el personal que atiende necesidades permanentes y estructurales), y al que por razones de una correcta protección hay que incluir en dicho marco regulatorio;
- ✓ y el reconocimiento de que fuera de las actividades artísticas de naturaleza temporal que legitiman el recurso al mencionado contrato de duración determinada, la contratación deberá ser indefinida ya sea en sus modalidades de ordinaria ya de fija discontinua.
- ✓ Aplicación de la limitación en la concatenación de los contratos para artistas, técnicos y auxiliares (18 en un periodo de 24 meses).
- ✓ Establecimiento de un nuevo régimen de extinción de los contratos con mayores indemnizaciones:



3. Principales novedades normativas tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo. ¿Nueva prohibición de despedir por la Guerra de Ucrania?

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-4972

En el citado Real-decreto ley se destaca lo siguiente:

- a) No se trata de una prohibición absoluta de despedir, pues se limita a establecer que el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022, estableciendo que la consecuencia en caso de incumplimiento de esta obligación, será reintegro de las ayudas recibidas, dejando a salvo otras razones aun vinculadas a los efectos económicos y sociales de la guerra en Ucrania, que exceden con mucho aquel solo escenario de sobre coste energético para solicitar ayudas.
- b) Ayudas directas. El RDL contiene diversos tipos de ayudas, en forma de subvenciones o créditos.
- c) Medidas relacionadas a un ERTE del art. 47 ET, en su modalidad de reducción de jornada o suspensiva de contratos de trabajo y ya por causas ETOP o fuerza mayor temporal relacionadas con la invasión de Ucrania y beneficiarias de apoyo público.

03. NOTICIAS DESTACABLES

1. ¿Es posible pagar el salario en criptomonedas?



Con mayor frecuencia estamos viendo como, tanto dentro como especialmente fuera de nuestras fronteras, la idea de percibir el salario en criptomonedas o criptoactivos está teniendo una gran acogida. Así, en ciudades como Nueva York o Miami ya está habiendo empresas que retribuyen a sus empleados mediante este tipo de moneda y trabajadores que están solicitando su remuneración mediante esta fórmula; y en España, varias iniciativas en esta línea, como la del Cádiz FC, lanzando su propio Token y ofreciendo a sus jugadores parte del salario en criptomonedas.

Ahora bien, atendemos a nuestra legislación, todo apunta a que, de momento, no sería ajustada a Derecho esta manera de retribución para la totalidad del salario.

La justificación nos la da el propio Estatuto de los Trabajadores quien, en su artículo 29.4, establece que *“El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito”*.

A ello hemos de tener en cuenta que tanto el Banco de España como la propia CNMV en el año 2018 emitieron un [comunicado conjunto](#) en el que se advertía que las criptomonedas no están respaldadas por ningún banco central ni autoridad pública, a pesar de que puedan presentarse como una alternativa al dinero de curso legal, a pesar de que la Dirección General de Tributos (**Consulta DGT Consulta DGT V1885-21** y por parte de la AEAT introduciendo como nueva casilla en el modelo 100 para declarar criptos) si lo ha considerado “medio de pago” a efectos de tributación.

Igualmente, también encontramos sentencias como [la dictada por el Tribunal Supremo](#) en el año 2019 en la que se rechaza aceptar la equiparación del bitcoin como moneda legal. Así pues, no siendo una moneda de curso legal, el sueldo no podría retribuirse mediante monedas virtuales, máxime teniendo en cuenta la volatilidad con la que el valor del bitcoin puede llegar a variar en cortos espacios de tiempo.

Ahora bien, si la percepción íntegra de la nómina no puede llevarse aún a cabo, ¿cabría plantear otras fórmulas para introducir de manera parcial el bitcoin en la nómina del trabajador? La respuesta sería afirmativa, siempre y cuando atendiéramos a las limitaciones impuestas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, de la literalidad del artículo 26.1, podría darse la retribución del salario en especie a través de bitcoins siempre que no se supere *“el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la cuantía íntegra del SMI”*.



Como vemos, las fórmulas empleadas para retribuir total o parcialmente al trabajador en países anglosajones distan bastante de nuestra realidad jurídica si atendemos a la cautela con la que Legislador, Juzgados y Tribunales y entidades públicas muestran con cierto respeto y recelo la aplicación de las nuevas monedas virtuales a las relaciones laborales.

Links de apoyo a la noticia:

- <https://amp.expansion.com/juridico/actualidadtendencias/2022/01/13/61def49a468aebc01e8b4590.html>
- <https://www.lainformacion.com/deporte/messi-salario-criptomonedas-dispara-fan-token-psg/2846547/>
- <https://www.xataka.com/criptomonedas/cada-vez-famosos-deportistas-cobran-su-nomina-bitcoin-movimiento-arriesgado/amp>

2. El metaverso y su impacto – cada vez más próximo – en las relaciones laborales.

“La tecnología siempre se ha encontrado un paso por delante de la ley”. Con esta expresión tan presente en nuestra sociedad, las relaciones laborales no iban a ser menos y escaparían ante tal realidad. Si a ello se une la intervención de la palabra “metaverso”, todo cobra una mayor y especial complejidad.

Pues bien, para conceptualizar el entorno virtual que vamos a describir a continuación, hemos de partir de una realidad en la que sus interlocutores se encuentran conectados por unos perfiles denominados “*avatares*”, pueden llevar a cabo transacciones a través de “*monedas virtuales*” e, incluso, asistir a espectáculos. Teniendo en cuenta esta nueva realidad paralela que se está desarrollando a una velocidad vertiginosa, el metaverso conlleva a un primer desafío presente entre todos nosotros: la regulación de derechos y obligaciones por las que permita adentrar en un mundo jurídico no tan desconfiable o, al menos, no del todo.

Esta realidad virtual, que se encuentra cada vez más cerca de lo que pensamos, ya ha tenido su primera aparición en las relaciones laborales. Prueba de ello ha sido la aparición de las plataformas digitales o, más concretamente, la irrupción del teletrabajo derivada de la pandemia mundial.



Una vez introducidos en el metaverso, o en todos aquellos que puedan darse simultáneamente, se crearán paralelamente espacios virtuales de trabajo planteados que sirvan de cauce para interactuar y, en consecuencia, para transformar por completo nuestra manera actual de trabajar. Igualmente, se producirán impactos en otros campos, como el de Recursos Humanos, quien deberá definir las nuevas formas de atraer, seleccionar, contratar y retener el talento. Asimismo, hablando en términos puramente tecnológicos, el metaverso también llegará a tener impacto incluso en nuestra manera de expresarnos, puesto que, por ejemplo, de compañero de trabajo se pasará a decir *metaworker*, el empresario será conocido como *Bot de IA* o el puesto de trabajo como *site*.

El segundo reto al que nos enfrentamos es si debemos adaptar nuestro actual sistema normativo obsoleto a la realidad virtual que se avecina o crear un compendio normativo que prevea la regulación de todas las vicisitudes que puedan plantearse.

Así pues, trasladar las actuales relaciones laborales al *mundo meta* encontrará lógicas limitaciones en la actual normativa vacía de previsión tecnológica alguna, puesto que la prestación de servicios será llevada a cabo de manera totalmente deslocalizada en la que, cuanto menos, no existirán desplazamientos ni movibilidades geográficas. O, al menos, no en el sentido en el que ahora están regulados.

Esta nueva manera de *metatrabajar* conllevará también a la eliminación de jornadas tradicionalmente preestablecidas, a redefinir los conceptos dependencia y ajenidad, e incluso, establecer la moneda virtual como la nueva forma de retribución salarial.

Suponemos, como es de esperar, que una vez comiencen a proliferar diversas resoluciones de Juzgados y Tribunales, las organizaciones sindicales comenzarán a reclamar la correspondiente normativa que ampare los derechos de los *metatrabajadores* y vele por evitar la precarización en numerosos colectivos que se desarrollen en un mundo virtual paralelo no tan lejano. Asimismo, con el nuevo *metauniverso* laboral que viene en camino, la previsión normativa requerirá de un encaje europeo y nacional que anticipe unas *metaley*s que regulen las nuevas relaciones laborales.

Links de apoyo a la noticia:

- **El metaverso y las relaciones laborales. Una realidad del futuro presente. (msn.com)**
- **El sector jurídico se adapta al futuro del metaverso: ¿oportunidad o riesgo? (msn.com)**
- **Lo que pasa en el metaverso... ¿queda en el metaverso? (eleconomista.es)**



3. Eliminación de la obligación de usar la mascarilla: ¿fin del teletrabajo por causa COVID-19?

El pasado 19 de abril de 2022 pudimos conocer las novedades introducidas por el Real Decreto N°286/2022, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas, derogando así toda norma anterior o de inferior rango. De esta manera, se elimina la necesidad de seguir llevando mascarilla de protección en espacios cerrados, a excepción de aquellos sitios en los que su uso sea especialmente necesario por cuestiones sanitarias (hospitales o establecimientos sanitarios) y de transporte público.

Así pues, el señalado RD establece, como norma general, la eliminación de la obligatoriedad de llevar mascarilla, recuperando así los ciudadanos su derecho a llevarla o quitársela en espacios interiores y exteriores, a excepción de los supuestos indicados.

Si trasladamos esta norma general al entorno laboral, no resulta extraño pensar porqué Empresa y trabajadores se encuentran ante la incertidumbre de preguntar si en los centros de trabajo la Empresa puede seguir imponiendo el uso de la mascarilla o, por el contrario, el trabajador recupera su derecho a decidir cuándo puede llevarla.

El propio Preámbulo del RD 286/2022 detalla que “en el entorno laboral, con carácter general, no resultará preceptivo el uso de mascarillas”. Ahora bien, como continúa el mismo párrafo, serán los responsables en materia de PRL, quienes determinen las medidas preventivas que la Empresa deberá adoptar el centro de trabajo o determinados espacios de éste.

Como vemos hasta aquí el nuevo escenario de obligatoriedad y excepciones aplicables al uso de la mascarilla resulta relativamente fácil de entender. Ahora bien, la problemática resulta cuando acudimos a la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, concretamente, al artículo 7 apartado c), en el que se establece que, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa relativa a PRL, la Empresa deberá:

*“c) **Adaptar las condiciones de trabajo**, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando ello no sea posible, **deberá proporcionarse a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.***

A razón de la literalidad tanto del Preámbulo como del mencionado artículo 7.7 de la Ley 2/2021, se desprende que la evaluación de riesgos es un elemento fundamental a la hora de



discernir si la Empresa deberá seguir obligando o no a llevar la mascarilla en el centro a de trabajo, a excepción de los lugares que deberán seguir sujetos a tal obligación.

Fin de las mascarillas, fin del teletrabajo por causas COVID-19: ¿y ahora qué?

Al hilo de la eliminación de las medidas de prevención de la pandemia, otra de las grandes cuestiones surgidas es determinar si ello conllevará a una mayor presencialidad en los puestos de trabajo y, en consecuencia, desaparece la justificación del teletrabajo.

Pues bien, en este sentido, la Disposición Transitoria Tercera establece en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

“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”.

De esta manera, la retirada de todas aquellas medidas de prevención puede conllevar a la eliminación del trabajo a distancia por causa COVID-19, quedando la Empresa sujeta a la normativa ordinaria de trabajo a distancia.

Ante la desaparición de la modalidad de teletrabajo por causas COVID-19, las Empresas están optando ya por una doble vía alternativa: **bien notificar a la plantilla del cese del teletrabajo por causa COVID-19** o bien, **implantar la modalidad de teletrabajo ordinaria** cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley 10/2021.

Ahora bien, pudiendo considerarse la posibilidad de eliminar la modalidad de teletrabajo por causas COVID-19, **en aquellos supuestos, valorados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, en los que se pueda dar un riesgo por contagio que impida la aplicación de ciertas medidas de prevención (p.ej. la distancia de seguridad mínima de 1.5 metros), cabría la posibilidad de mantener el teletrabajo a distancia por causas COVID-19** atendiendo a lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como anunciábamos, la intervención de los responsables de Prevención de Riesgos Laborales resulta muy importante, a los efectos de evaluar en cada supuesto concreto si la mascarilla sigue siendo obligatoria en los centros de trabajo, así como – y con mayor trascendencia – si estamos ante el fin de la modalidad de teletrabajo por COVID-19.

Links de apoyo a la noticia:

- **¿La no obligación de la mascarilla en el trabajo supone el fin del teletrabajo por causa COVID19?**

ECIJA

Newsletter elaborada por el
área de Laboral de ECIJA

info@ecija.com

+34 91 781 61 60



Most recognized
Spanish firm in LATAM
and Best European
TMT Firm



34 practices
globally recognized
in 10 jurisdictions



Best Technology
Firm



Amongst most
innovative
European Firms

THE LAWYER

Best European
TMT Firm



Most innovative
project, Best Digital
Economy Firm

Torre de Cristal
Pº de la Castellana, 259C
28046 Madrid