



TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD

1. MARCO NORMATIVO

El trabajo a distancia se regula a través del [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.](#)

A continuación, destacaremos los artículos más relevantes en cuanto a derechos de las personas trabajadoras a distancia:

Artículo 9. Derecho a la formación

1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.
2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Artículo 10. Derecho a la promoción profesional

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

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

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado 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.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Artículo 13. Derechos al horario flexible en los términos del acuerdo

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

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

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

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

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.

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

1. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.
2. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
3. Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital

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

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

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.
2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.
3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

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.

2. EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una opción idónea para las personas con discapacidad y, especialmente para aquellas con movilidad reducida, que ven reducidas sus posibilidades de encontrar y mantener un trabajo por sus problemas para desplazarse al lugar de trabajo.

GRUPO DE EMPLEO, PRÁCTICAS Y DISCAPACIDAD

Tal y como indica [Fundación Adecco](#) en uno de sus estudios, el teletrabajo se alza como una fórmula eficaz para potenciar el empleo de muchas personas con discapacidad, sin embargo, sólo un 11% de las personas encuestadas con empleo cuenta con la posibilidad de desempeñar sus funciones en remoto.

Según la [Guía sobre teletrabajo y discapacidad](#), el teletrabajo puede suponer un incremento en la contratación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

En este sentido, el teletrabajo es una de las prácticas que más se ha extendido para mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Gracias al desarrollo tecnológico, el teletrabajo es ya una nueva modalidad para prestar servicios, caracterizada por el desempeño de labores utilizando nuevas tecnologías de información y comunicación sin necesidad de asistir a la empresa.

A continuación, queremos responder a varias preguntas frecuentes sobre el teletrabajo:

- **¿Qué derechos tiene una persona que está teletrabajando?**

Tanto si trabajamos de forma presencial como en remoto, los derechos son los mismos:

1. Derecho a recibir formación.
2. Derecho a recibir información sobre los puestos de trabajo vacantes.
3. Derecho a estar amparados en el tema de la seguridad y de la vigilancia de la salud, como comentamos más adelante.
4. Derechos de representación colectiva, ya que están a un centro de trabajo de la empresa.

- **¿Quién se encarga de los equipos de trabajo?**

Es obligación de la empresa dotar, instalar y mantener los equipos necesarios para poder realizar el teletrabajo. Por ello, todos los equipos de trabajo que la empresa proporciona, deben quedar recogidos por escrito.

En muchos casos se aplica la lógica, pues si ya tenemos contratado internet en casa, no será necesario contratar una nueva conexión y se pueden compartir los gastos.

GRUPO DE EMPLEO, PRÁCTICAS Y DISCAPACIDAD

- ¿Qué pasa con la desconexión digital?

Se tiene derecho a la desconexión digital, limitando el uso de la comunicación digital (emails, mensajería instantánea, etc.) para garantizar los descansos y las vacaciones.

- ¿Quién y cómo se controla el trabajo y la jornada laboral?

La empresa puede controlar el trabajo, pero antes debe comunicar y explicar cómo lo realizará.

Las personas teletrabajadoras están obligados a establecer un registro de la jornada laboral y conservarlo durante 4 años.

Estos registros de horarios deberán estar disponibles para los trabajadores, para los representantes legales y para las inspecciones de trabajo, es decir, exactamente igual que para los trabajadores en un centro de trabajo.

- ¿Cómo se gestiona la prevención de riesgos laborales?

No existe normativa específica que regule esta especialidad, aunque la normativa indica que “La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del trabajador” y, por lo tanto, del teletrabajador.

La empresa debe informar al teletrabajador sobre la política en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización.

Para asegurar que se cumple en esta materia, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y los Convenios Colectivos nacionales.

El teletrabajador tiene derecho a solicitar visitas de inspección.

Es posible que para conocer los riesgos laborales que se dan en el lugar de trabajo que se ha destinado a ello dentro del domicilio, debería procederse a la evaluación del lugar de trabajo, siempre preservando la intimidad del teletrabajador.

El teletrabajador puede negar la entrada para la realización de esta evaluación de riesgos, pero debería dejar constancia de ello.

- ¿El teletrabajo es obligatorio o voluntario?

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y la empresa.

El teletrabajo debe estar registrado en el convenio, y si no fuera así, es necesario que esté regulado por escrito, bien en el momento de la contratación o bien posteriormente, ya que solo habrá obligatoriedad recíproca en el momento de la firma del contrato.

3. CLAVES PARA POTENCIAR EL TELETRABAJO

Actualmente el teletrabajo se desarrolla en un sector de mercado especializado y por personas con elevada cualificación técnica y profesional, es por ello, que esta modalidad de trabajo para personas con discapacidad, dependerá de factores como la conexión, la relación con las empresas y el sitio de trabajo.

La formación en TIC es la clave para lograr nuevas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Por ello, se debe adaptar los diseños de aprendizaje para que potencien la adquisición de aptitudes orientadas a la sociedad cognitiva.

Las empresas deben ser conscientes y deben invertir en nuevas tecnologías para facilitar la inserción de las personas trabajadoras con discapacidad.

La falta de recursos económicos y de atención a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en el diseño tecnológico no pueden ser excusas para no garantizar el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. VENTAJAS DEL TELETRABAJO

Son muchas las ventajas que tiene el Teletrabajo tanto para las personas con discapacidad como para la propia empresa:

- **Inclusión en la sociedad:** Muchas empresas han visto esta opción de trabajo como la más idónea para incluir dentro de su nómina a personas que tengan alguna discapacidad.
- **Crecimiento personal:** Al ser una opción ya regulada y, en muchos casos, la opción más viable para ciertas personas con discapacidad, el teletrabajo mejora su confianza y autoestima, mejorando su calidad de vida. Además, la relación

GRUPO DE EMPLEO, PRÁCTICAS Y DISCAPACIDAD

con compañeros y compañeras puede cultivarse a través de la tecnología, la cual es un gran apoyo para cumplir los objetivos.

- **Fomento de la autonomía:** Debemos organizar nuestro trabajo y el día a día para poder llegar a los resultados o metas impuestas. Esta opción ofrece que las personas con discapacidad se sientan más seguros para tomar decisiones, más empoderadas, autónomas y confiadas.
- **Desplazamientos:** Ahorra tiempo, dinero y ansiedad en los desplazamientos. Cuando se tienen problemas de movilidad, los desplazamientos son mucho más lentos y costosos. Trabajar desde casa permite ahorrar tiempo y anticiparse a posibles imprevistos, como retrasos transporte público o un día de lluvia fuerte.
- **Ahorro económico para la empresa:** Al poder disponer de instalaciones más pequeñas y con un coste de mantenimiento mucho menor al ahorrar en el consumo de electricidad, calefacción, agua, limpieza, etc.
- **Disminución de las bajas laborales:** Todavía persiste la idea de que las personas con discapacidad tienen bajas más a menudo. El teletrabajo aumenta las posibilidades de trabajar pese a los problemas de salud y asegura un buen rendimiento.
- **Facilita la conciliación de la vida laboral y familiar:** El teletrabajo ayuda a combinar de manera fácil y efectiva la vida laboral y familiar pues no solo implica falta de desplazamiento, sino que a menudo incluye la flexibilidad horaria.
- **Formación:** Debemos recibir por parte de la empresa teleformación.
- **Reducción del impacto ambiental:** Las personas empleadas cuentan con amplios beneficios como la reducción de costos y horarios más flexibles, además el teletrabajo les permite laborar desde la comodidad de su hogar, ofreciendo también formación y práctica.

5. DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

- El aislamiento social.
- El temor al fracaso o sobre la calidad del trabajo.
- La adicción al trabajo, el stress, no sentirse parte de la empresa.
- Que se convierta en una bolsa de subempleo, marginalidad y economía sumergida.

GRUPO DE EMPLEO, PRÁCTICAS Y DISCAPACIDAD

- A veces no resulta fácil desconectar, por ello es muy recomendable disponer de determinado espacio dentro de la casa para el trabajo y marcarse horarios.
- Sedentarismo que puede conllevar problemas de salud.
- Identificarse menos con la empresa, sentirse ajeno a la empresa, con un menor sentimiento de pertenencia. También dificulta la realización de trabajos en equipo.
- Al trabajador dispone de menos información del día a día de la empresa y tiene una menor colaboración con el resto de los compañeros.
- Puede haber conflictos con la familia, especialmente cuando hay mucho trabajo o tensión.
- Se generan algunos gastos para el trabajador, al permanecer más tiempo en casa es posible que el consumo eléctrico y de calefacción o aire acondicionado aumenten.
- En algunas instituciones se ha elaborado un listado de puestos no aptas de acogerse a teletrabajo, pudiendo resultar en agravio comparativo entre compañeros y compañeras.
- En ocasiones hay que registrar y justificar todas las actividades realizadas durante cada jornada laboral y esto supone un trabajo añadido.

A veces es difícil trabajar desde tu domicilio si no sabemos separar entre trabajo y vida privada o familiar. Incluso puede crear conflictos, sobre todo, cuando los espacios disponibles en el domicilio familiar son reducidos y no existe la posibilidad de crear espacios diferenciados para el teletrabajo.

Para trabajar de forma eficaz desde el propio domicilio es necesario solventar 2 problemas:

- **De carácter logístico:** Disponer de un mínimo de metros cuadrados para crear tu propia oficina de trabajo en casa.
- **De carácter organizativo:** Establecer la distribución de las tareas domésticas y el tiempo que se dedica al trabajo.

Ambas incluyen un aspecto procedimental ¿Quién valora las condiciones y los procedimientos? Lo cual puede suponer un aumento de burocracia.

También se suele decir que el teletrabajo puede implicar un mayor aislamiento de las personas con discapacidad. Existen soluciones organizativas, como la realización de

GRUPO DE EMPLEO, PRÁCTICAS Y DISCAPACIDAD

reuniones periódicas obligatorias, alternar el trabajo en el domicilio y en la oficina, etc. En este sentido, se ha visto que combinar el trabajo en la empresa (uno, dos o tres días) con el teletrabajo puede mantener las ventajas y disminuir las desventajas.