



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



SEPTIEMBRE 2020

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Septiembre 2020



Una primera aproximación al reciente RDL 28/2020 por el que se regula el trabajo a distancia (BOE 23-09-2020).

Tras tres meses de diálogo social y la discusión de diversos borradores, el pasado miércoles 23 de septiembre se publicaba en el BOE la norma que según su título va a regular el trabajo a distancia. En el pasado Newsletter les dimos cuenta de algunos de los aspectos más relevantes que se contenían en el proyecto de Real Decreto, procedemos ahora a destacar los aspectos sustanciales del texto definitivo.

Ámbito de aplicación y entrada en vigor

- El primero de los aspectos que debe resaltarse es que **la norma no se aplica a todo supuesto de trabajo a distancia**. El título no puede inducirnos al considerar que la regulación del RDL 28/2020 se aplica a todo el trabajo a distancia. Los arts. 1 y 2 de la norma especifican que la norma será aplicable al trabajo en el que concurran tres notas: laboral, a distancia y regular. De esta forma, en primer lugar, la norma no se aplicará a aquellas prestaciones de servicios a distancia realizadas por colaboradores autónomos en los que no concurra la condición de trabajadores por cuenta ajena. En segundo lugar, se refiere a los “trabajadores a distancia” entendiéndose por tales aquellos que realizan su actividad laboral en su domicilio o en el lugar elegido por el trabajador, con lo que a priori, por ejemplo, no lo serían los trabajadores desplazados al domicilio de clientes. Y, en tercer lugar, el trabajo a distancia debe ser «regular», habitual, estructural. La norma

establece que será regular el «que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo». La norma utiliza, de esta forma, un parámetro variable dependiente de la jornada de trabajo que realice el trabajador y de la duración de su contrato (si estamos ante un contrato temporal): será a distancia si en un parámetro de tres meses, al menos un 30% de su jornada es no presencial o inferior si el convenio colectivo aplicable hubiera reducido ese umbral o se tratase de un trabajador temporal.

- La norma **prevé dos excepciones expresas en su ámbito de aplicación**: no será aplicable al **personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas** ni al que podemos calificar como **teletrabajo COVID**. Respecto al primer supuesto, la DT 2ª prevé que mientras no se produzca la aprobación de normativa específica les será de aplicación lo previsto en el art. 13 del ET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RDL que comentamos. A estos efectos, debe tenerse en cuenta que el lunes 21 de septiembre Administración y sindicatos suscribieron el Acuerdo de teletrabajo en el ámbito de la Función Pública que dará lugar a la futura modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

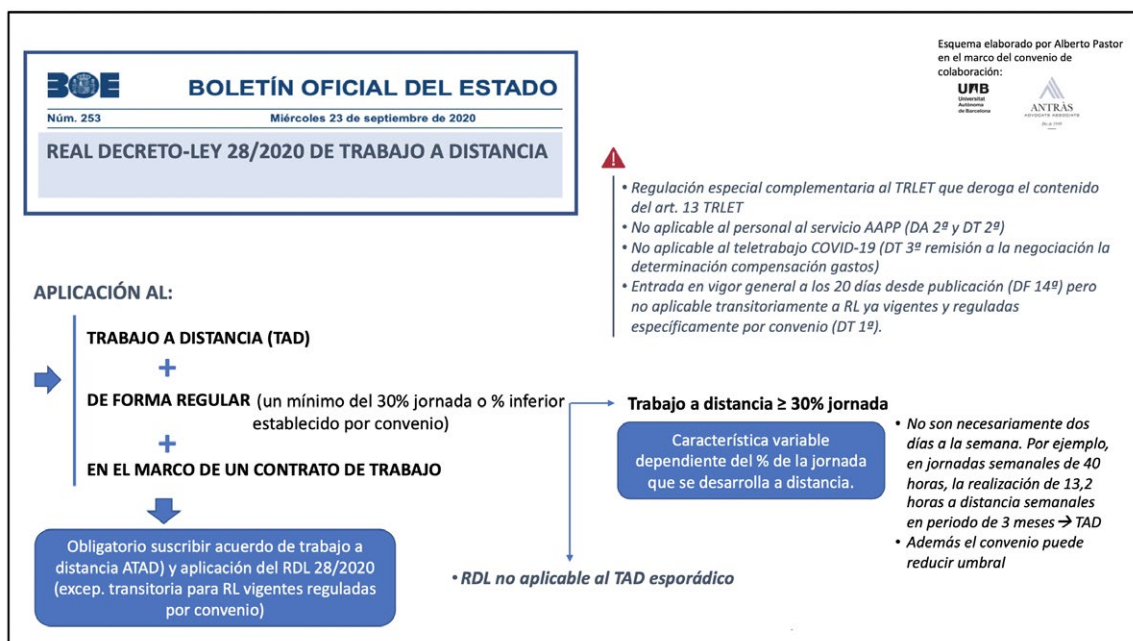


(TREBEP) con la incorporación de un nuevo art. 47 bis en el que se regulará el teletrabajo. Asimismo, algunas Comunidades Autónomas cuentan ya con regulación específica en este ámbito [Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC de 6 de agosto de 2020)].

La DT 3ª prevé asimismo que 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 le seguirá siendo aplicable la normativa laboral ordinaria y no la regulación especial del RD-ley 28/2020. Sin embargo, se prevé que 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 y que, 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.

• Otro aspecto fundamental es el relativo a la **entrada en vigor y aplicabilidad de la norma**. Además, como acabamos de comentar, de su inaplicabilidad al trabajo a distancia por cuenta propia y al trabajo a distancia laboral no regular, la norma contiene una excepción transitoria en su aplicación. Así, aunque la norma señala que con carácter general la misma será aplicable a los 20 días de su publicación en el BOE (dado que fue publicada en el BOE de 23 de septiembre, entraría en vigor el 13 de octubre), debe tenerse en cuenta que transitoriamente no será aplicable a 1) aquellas situaciones de trabajo a distancia que ya estuviesen vigentes en el momento de su publicación y 2) que estuviesen reguladas, también con anterioridad al RD-ley, por un convenio o acuerdo colectivo sobre condiciones de prestación de servicios a distancia. Esta inaplicación se producirá hasta que esos convenios o acuerdos pierdan vigencia o en el plazo que sus partes negociadoras determinen, nunca superior a tres años. Si no se hubiese previsto plazo de duración la inaplicación se mantendrá durante un año.





Voluntariedad y formalización: el acuerdo de trabajo a distancia.

- El desarrollo del trabajo a distancia es **siempre voluntario** y en el caso del trabajo a distancia regular se exige que empresa y trabajador formalicen **por escrito un acuerdo de trabajo a distancia (ATAD)**. La voluntariedad implica que, como expresamente indica el art. 5, esta forma de trabajo no pueda imponerse por el empresario a través del recurso al art. 41 del TRLET. A la inversa, el RD-Ley tampoco ha reconocido en favor del trabajador un derecho al teletrabajo. El teletrabajo debe ser acordado. Cabe plantearse si la enigmática expresión «todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva» que se contiene en el precepto puede ser interpretada como una vía abierta para que la negociación pueda arbitrar supuestos de trabajo a distancia obligatorios.
- Aunque el teletrabajo es voluntario y el carácter preferente del teletrabajo que preveía con carácter general el art. 5 del RD-Ley 8/2020 finalizó el pasado 21 de septiembre, el RDL de trabajo a distancia ha prorrogado hasta el 31 de enero de 2021 el **plan MECUIDA** previsto en el art. 6 del RD-Ley 8/2020. El plan MECUIDA reconoce en favor del cónyuge y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado que acrediten deberes de cuidado un **derecho a la adaptación** de determinadas condiciones de trabajo, entre las que se incluye el cambio a trabajo a distancia, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 (por ejemplo, se prevé expresamente

cuando se acuerden cierres de centros educativos). Asimismo, desvinculado ya de la COVID-19 y con un alcance menos intenso, el art. 34.8 del TRLET también reconoce a las personas trabajadoras **un derecho a solicitar** el trabajo a distancia cuando sea necesario para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Como consecuencia del carácter voluntario se establece que la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, **no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial** de las condiciones de trabajo.
- Asimismo, y también consecuencia del carácter voluntario, se prescribe que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será **reversible** para ambas partes, siendo la negociación colectiva o, en su defecto, el ATAD los que determinarán los términos en que se ejercerá.
- De la voluntariedad se escapan ciertas **limitaciones referidas al trabajo a distancia de los menores de edad** (al menos un 50% de presencialidad) y para los contratos de trabajo en prácticas **y para la formación y aprendizaje** (también un mínimo de 50% de presencialidad pero aquí reducible por convenio y sin computar el tiempo de formación teórica que se desarrolle en forma telemática).



CONCEPTO: TRABAJO A DISTANCIA "REGULAR", HABITUAL O ESTRUCTURAL

- **RL que se desarrolla a distancia con carácter regular.**
- **A distancia:** en el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por esta
- **Regular** el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o % proporcional equivalente en función duración CT. Minorable por negociación colectiva (DA 1ª)
- **Incluye teletrabajo:** uso exclusivo o prevalente de medios informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

IMPLEMENTACIÓN: VOLUNTARIEDAD

- Requiere firma del **acuerdo de trabajo a distancia (ATAD)**. Inicial o sobrevenido pero siempre voluntario y previo.
- No cabe imponerlo por decisión unilateral pero atención Plan MECUIDA (prorrogado hasta 31-01-2021) y art. 34.8 TRLET reconoce derecho de adaptación que incluye el trabajo a distancia (no obligatoriedad pero sí negociación y justificación eventual negativa)
- No causa de despido la negativa y cierta limitación del despido por ineptitud derivado del cambio
- Derecho de reversión o retorno a la presencialidad (condiciones en convenio)
- Contenido mínimo del acuerdo en art. 7. NC también puede regularlo (DA 1ª)

- Continúa siendo posible trabajo a distancia por cuenta propia
- No aplicable al teletrabajo no regular (no estructural, esporádico o no habitual)

LIMITACIONES:

- trabajo presencial de al menos un 50% para menores de edad y ctos prácticas y para la formación y aprendizaje [en éstos, reducible por convenio (DA1ª) y sin computar tiempo formación teórica telemática]
- Las que pueda establecer el convenio o acuerdo colectivo (DA 1ª)

• El art. 7 del RD-Ley establece el contenido mínimo obligatorio del acuerdo. No obstante, la negociación colectiva, en forma de convenio o acuerdo colectivo, tiene una importante capacidad de concreción y regulación que debería valorarse ejercitar en aras a evitar una individualización

excesiva sólo gestionable a través del acuerdo individual.

• La no formalización del ATAD en los términos fijados legal o convencionalmente constituye una infracción administrativa grave.

FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (ATAD)

- Por escrito y previo al inicio del TAD. Copia del acuerdo y de sus actualizaciones a la representación legal de los trabajadores y a la oficina pública de empleo (art.6)
- Plazo de 3 meses para la formalización del ATAD desde que RDL resulte aplicable (tener en cuenta inaplicación transitoria para situaciones reguladas por convenio o acuerdo colectivo) (DT 1ª)

MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (ATAD)

- **Blindado:** deberá ser **por acuerdo con la persona trabajadora: no vía art. 41 TRLET**. Por escrito, previo a su ejecución y comunicada a la representación legal de los trabajadores.
- **Prioridades para la conversión de TAD a trabajo presencial y viceversa:**
 - Convenios o acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos, criterios y preferencias vinculadas a determinadas circunstancias (formativas, personales, familiares...).
 - Las personas que trabajan a distancia desde el inicio de la relación laboral y a tiempo completo tienen una prioridad, dispositiva para la negociación colectiva, para ocupar puestos presenciales.
 - Deben ser objeto de diagnóstico y tratamiento en el plan de igualdad (art.8)


Por escrito

Copia básica

Especial atención al ATAD

Valorar acotación temporal





CONTENIDO MÍNIMO LEGAL DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA (ATAD) Art.8.

a) **Inventario de medios, equipos y herramientas**, incluidos los consumibles y los elementos muebles, vida útil o periodo máximo de renovación.

b) Enumeración de los **gastos** para la persona trabajadora que se pudieran derivar de la prestación a servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación a abonar por la empresa, momento y forma compensación. Se deberá corresponder, si existe, con la recogida en el convenio o acuerdo colectivo aplicable.

c) **Horario** de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y **distribución trabajo presencial/trabajo a distancia**

e) **Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita** la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) **Lugar de trabajo a distancia** elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) **Duración de plazos de preaviso** para el ejercicio de las situaciones de **reversibilidad**, en su caso.

h) **Medios de control empresarial** de la actividad.

i) **Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas** que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de **protección de datos**.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre **seguridad de la información**

l) **Duración del acuerdo de trabajo a distancia**.

Infracción administrativa grave

no formalizar ATAD con los requisitos legal y convencionalmente exigidos ⚠

Sujeción al convenio o acuerdo colectivo

Blindaje

Véase diapositiva siguiente): especial cuidado en la redacción ATAD.

Régimen jurídico del trabajo a distancia

• Aunque el RD-Ley 28/2020 otorga un papel muy relevante a la negociación colectiva y al acuerdo individual en la fijación del régimen jurídico del TAD, el RD-Ley establece algunas normas que acotan su régimen jurídico. Un régimen jurídico dominado por la lógica del principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores presenciales pero que no debe traducirse en la exigencia de una igualdad absoluta por cuanto admite, expresamente, el establecimiento de diferencias respecto a aquellas condiciones o derecho inherentes a la realización presencial del trabajo. Así, por ejemplo, aunque la norma establece que los trabajadores 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» creemos, que ello no habría de impedir la no consolidación

de los complementos vinculados al trabajo presencial.


• La empresa deberá dotar y mantener todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el ATAD y conforme indique el convenio o acuerdo colectivo aplicable. Se dota así de flexibilidad a las partes en la determinación de cuáles son esos medios. No obstante, ante el silencio o indeterminación del ATAD o del convenio debe notarse que la ley habla de un mantenimiento «adecuado» y de los medios «necesarios». Cabe destacar, asimismo, que el art. 17 establece que la empresa no podrá exigir la utilización de dispositivos digitales propiedad de la persona trabajadora en el desarrollo del trabajo a distancia. Una limitación que sin impedir las prácticas denominadas “BYOD” (bring your own device), impiden su imposición imperativa (la Audiencia Nacional ya lo había establecido con relación a una cadena de elaboración y distribución de comida italiana que imponía la aportación del teléfono móvil a sus repartidores).



• Respecto a la compensación de los gastos, también aquí, finalmente el legislador, ante las posiciones de los agentes sociales, ha apostado por permitir una regulación flexible y adaptada a la realidad específica. Así, aunque se establece que el TAD 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 y que éstos deben ser sufragados o compensados por la empresa, se remite al ATAD la enumeración de cuáles hayan de ser esos gastos, la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y el momento y la

forma para realizarlo. Un acuerdo que «se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación».

Debe notarse que, sin perjuicio de lo que pueda acordarse en el ATAD o en el convenio, la norma habla de «gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral», una literalidad que, siendo amplia, deja fuera los gastos indirectos, no siendo admisible, a nuestro juicio, que pueda admitir la inclusión, como ha ocurrido en una sentencia suiza, de los gastos derivados de la vivienda.

<p>PRINCIPIO GENERAL: IGUALDAD DE TRATO E "INDEMNIDAD" FRENTE "RIESGO TECNOLÓGICO" (art. 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salvedad: derechos inherentes a la prestación de servicios presencial. • No 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 (art.4.2) 	<p>DERECHO A LA DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS Y A LA COMPENSACIÓN GASTOS (art. 11)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medios y equipos adecuados de conformidad con el inventario del ATAD y lo establecido en el convenio aplicable • No podrá implicar asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios por la persona trabajadora • Convenios podrán establecer el mecanismo para la determinación y compensación gastos
<p>REGIMEN JURÍDICO</p> 	
<p>DERECHO A LA FORMACIÓN (art. 9) Y DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL (art. 10)</p> <ul style="list-style-type: none"> • adopción de medidas necesarias para garantizar participación efectiva acciones formativas, • garantizar que reciban la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, • informar por escrito de las posibilidades de ascenso que se produzcan, en puestos presenciales o a distancia 	<p>TIEMPO DE TRABAJO (art. 13 y 14)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicabilidad normativa general tiempo trabajo y descansos • ATAD debe incluir horario (art. 7) y podrá establecer tiempos de disponibilidad flexible en favor del trabajador. • Obligatoriedad del registro de la jornada conforme lo establecido en la negociación colectiva. Debe reflejar tiempo de actividad y momento de inicio y fin de la jornada • Derecho desconexión digital fuera del horario de trabajo (art. 18)

• El trabajo a distancia se somete a la **normativa común en materia de tiempo de trabajo**, incluyendo la obligación del registro de la jornada y el derecho a la desconexión digital. Se ha suprimido la atribución del derecho al horario flexible que el borrador inicial reconocía al trabajador para atender a necesidades personales, ahora ese derecho a adaptar el horario por el trabajador se realizará en los términos establecidos

en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de



formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

• Al trabajo a distancia le será de **aplicación la normativa común en materia de prevención de riesgos laborales**. La norma ha establecido, no obstante, algunas singularidades (art. 16) en consideración a las especiales condiciones espaciales y organizativas en las que se desarrolla, especialmente si es en el domicilio del trabajador/a.

• La empresa podrá emplear **medios de control** de la prestación laboral telemáticos, siempre que se respeten los derechos de intimidad y protección de datos en los términos establecidos en la normativa común y de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. La empresa, con participación de la representación legal de los trabajadores, deberá establecer los **criterios o normas de utilización de los dispositivos digitales**. No se podrá exigir la utilización de medios del trabajador ni instalar programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora. Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

<p>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (arts. 15 y 16)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la normativa preventiva (art. 15). • Evaluación de riesgo y planificación actividad preventiva de los riesgos específicos (especialmente riesgos psicosociales, organizativos y ergonómicos). • Evaluación del lugar de trabajo deberá justificarse y si requiere visita del domicilio del trabajador o de un tercero requerirá permiso del titular. Ante la negativa, se realizará la actividad preventiva con la información suministrada por el trabajador. 	<p>REGIMEN JURÍDICO</p> <p>Evaluación de riesgos específica</p>
<p>DERECHOS RELACIONADOS CON EL USO DE MEDIOS DIGITALES (art. 17)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posible utilización mecanismos de control tecnológico pero sometido a la normativa de protección de datos y a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad • No se podrá exigir utilización de dispositivos propiedad del trabajador. • Se deberán establecer, con participación de los representantes de los trabajadores, criterios de utilización de los dispositivos digitales que deberán respetar los estándares mínimos de protección de la intimidad. La negociación colectiva podrá fijar condiciones de uso personal de los medios puestos a disposición por la empresa 	<p>Protección de datos y derecho a la intimidad</p> <p>No BYOD obligatorio (bring your own device)</p>






• En relación con los **derechos colectivos**, el RD-Ley establece que las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitarlos en el centro de trabajo al que estén adscritas. Debe destacarse que se establece que la empresa deberá suministrar a la representación legal 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», asimismo deberá asegurarse de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia

y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras y de 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. No obstante, de nuevo, parece reservar a la negociación colectiva un importante papel en la tarea de determinación de las condiciones que garanticen el ejercicio de esos derechos colectivos.

<p style="text-align: center;">DERECHOS COLECTIVOS (art. 19)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principio de igualdad en el ejercicio, negociación colectiva podrá establecer adaptaciones para garantizar efectividad • Deber empresarial de suministrar medios precisos para que la representación legal pueda desarrollar sus funciones (entre otros, acceso comunicaciones y direcciones de electrónicas de uso en la empresa, implantación tablón virtual si es compatible con el trabajo a distancia) • Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia puedan participar efectivamente en las actividades organizadas por la la representación legal o por el “resto de las personas trabajadoras en defensa de intereses laborales”, específicamente la participación efectiva presencial en las elecciones de los representantes legales 	<p>REGIMEN JURÍDICO</p>
<p style="text-align: center;">ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL (arts. 20, 21 y 22)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas trabajadoras deberán respetar instrucciones empresariales en materia de protección de datos. Derecho de participación de la representación en su elaboración. • Deber de obedecer instrucciones empresariales sobre seguridad de la información. Información previa de ésta a la representación legal. • Deber de obedecer instrucciones y condiciones de uso y conservación de los medios y equipos. • Reconocimiento expreso de la facultad de control telemático empresarial de las obligaciones laborales. Obligación de respeto de la dignidad de la persona trabajadora, teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. 	<p style="text-align: center;">Admisión del control tecnológico</p> <p style="text-align: center;">Respeto dignidad y normativa protección de datos</p>



La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo. Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.