

UNIDAD 6

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS NUEVOS ENTORNOS LABORALES



"El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora."

Art. 15 Ley del Estatuto de los Trabajadores

Contenidos (RA 3; CE b, c)

- 6.1 El contrato de trabajo: concepto, sujetos y elementos
- 6.2 La forma y el contenido del contrato
- 6.3 El periodo de prueba
- 6.4 Los tipos de contratos de trabajo
- 6.5 Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)
- 6.6 Los nuevos entornos de organización laboral y sus derechos
- 6.7 El derecho a la desconexión digital

Objetivos de la unidad

En esta unidad aprenderemos a:

- Comprender los conceptos básicos del contrato de trabajo.
- Identificar los aspectos formales y los contenidos esenciales del contrato de trabajo.
- Interpretar el periodo de prueba en una relación laboral.
- Determinar los distintos tipos de contratos de trabajo existentes.
- Reconocer los cambios existentes en los entornos laborales actuales.
- Identificar los derechos de los trabajadores en los nuevos entornos laborales.
- Valorar el derecho a la desconexión digital.
- Entender el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).



 [El contrato de trabajo](#)

6. EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS NUEVOS ENTORNOS LABORALES

6.1 EL CONTRATO DEL TRABAJO

- **Concepto.** El contrato de trabajo es un acuerdo entre un empresario y un trabajador donde ambas partes concretan sus derechos y obligaciones acerca de su relación laboral. En el contrato laboral se fijan las características de la prestación laboral: actividad que debe desarrollarse, jornada de trabajo, horario, salario, duración de la relación laboral, etc.
- **Características de los sujetos del contrato de trabajo.** Las partes que intervienen en un contrato son: trabajador y empresario. Ambas partes deben de tener la **capacidad legal** para llevar a cabo un contrato de trabajo válido.

1. El trabajador es la persona física que desarrolla el trabajo.

- **La edad del trabajador.** A partir de los 18 años puede contratar libremente. Con 16 y 17 años precisa de una autorización de los padres o tutores, o estar emancipado. Los menores de 16 años sólo pueden trabajar en espectáculos públicos (películas, publicidad...), con previa autorización de los padres y tutores y de la autoridad laboral, y siempre que no perjudique su salud ni su formación profesional y humana.
- **La nacionalidad del trabajador.** Un extranjero de la Unión Europea (más Suiza, Noruega e Islandia) tiene los mismos derechos que un español para celebrar un contrato. Un extranjero de fuera de la UE necesita un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo.



- 2. El empresario es la persona física o jurídica que recibe los servicios a cambio de entregar un salario. **La edad del empresario.** A partir de los 18 años pueden contratar libremente trabajadores para su empresa. Los menores de edad (16 y 17 años) pueden contratar trabajadores representados por persona mayor de edad.

- **Elementos del contrato de trabajo.** En todo contrato existen 3 elementos esenciales sin los que no sería válido:
 1. **Consentimiento.** Es la manifestación libre de la voluntad mutua de celebrar un acuerdo o contrato. Es nulo el consentimiento prestado con violencia, engaño, intimidación... El consentimiento puede darse de forma verbal o por escrito.
 2. **Objeto.** Se trata del trabajo realizado a cambio de un salario. El objeto del contrato debe de ser posible, lícito y determinado.
 3. **Causa.** Es la razón por la que se realiza el contrato. La causa del contrato de trabajo es el pago de un salario por parte del empresario a cambio de los servicios proporcionados por el trabajador. Esta causa se basa en un acuerdo mutuo entre las partes.

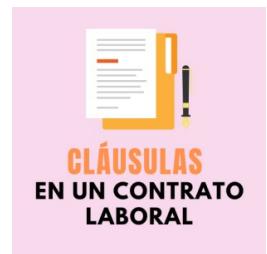
6.2 LA FORMA Y EL CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **La forma del contrato**. El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra.
 - **El contrato por escrito**. El contrato se debe de celebrar por escrito si así lo exige una disposición legal.
 - **El contrato de palabra**. En la práctica sólo pueden suscribirse de palabra 2 tipos de contrato: el contrato indefinido y el contrato por circunstancias de la producción inferior a 4 semanas. No obstante, cualquiera de las partes puede exigir a la otra que el contrato se formalice por escrito.
- **El contenido del contrato**. El contenido mínimo de todo contrato laboral para ser válido es el siguiente:
 - a) El Tipo de contrato: indefinido, temporal, en prácticas...
 - b) Los datos de las partes: trabajador y empresario.
 - c) La duración del contrato, y si es temporal, su duración previsible.
 - d) El puesto de trabajo del trabajador.
 - e) La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo.
 - f) La retribución: Salario base inicial y los Complementos salariales.
 - g) La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
 - h) La duración de las vacaciones.
 - i) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar las partes.
 - j) El Convenio Colectivo aplicable a la relación laboral.
 - k) Localidad, fecha y firma de las partes.

➤ Si el contrato de trabajo no tuviera estos elementos esenciales, el empresario deberá de informar por escrito al trabajador en 2 meses tras el comienzo de la relación laboral.



- **Posibilidad de otras cláusulas adicionales en el contrato**. Algunas empresas establecen, en la firma del contrato, ciertas cláusulas a sus trabajadores. Estas cláusulas permiten personalizar el contrato y detallar aspectos particulares que van más allá de los términos estándar de la mayoría de los contratos. Es importante tener en cuenta que todas estas cláusulas deben cumplir con las leyes laborales y no pueden vulnerar los derechos básicos de los trabajadores. Algunas de dichas cláusulas de los contratos laborales pueden ser las siguientes:



- **Cláusula de confidencialidad**. El trabajador se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información sensible revelada u obtenida de la empresa.
- **Cláusula de exclusividad o dedicación plena**. Aquí, se garantiza que el trabajador no realice actividades laborales para otros empresarios. Es decir, el trabajador se obliga a no desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia del contrato.
- **Cláusula de no competencia tras el contrato**. El trabajador se obliga a no realizar la misma actividad de la empresa para competidores directos durante un periodo de tiempo, después de finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica.
- **Cláusula de propiedad intelectual**. En ciertos trabajos creativos, la empresa puede definir quién posee los derechos de propiedad intelectual sobre el trabajo realizado.

6.3 EL PERIODO DE PRUEBA

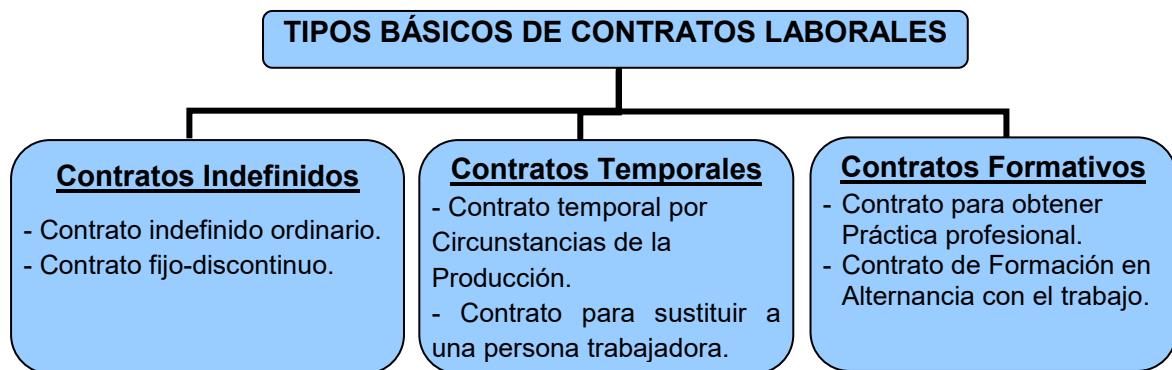
- **Concepto.** Es el período de tiempo, al comienzo del contrato, durante el cual cualquiera de las partes (trabajador o empresario) pueden dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización. Durante este periodo tanto el empresario como el trabajador pueden determinar si les conviene o no la relación laboral y si las condiciones laborales son adecuadas para ambas partes.
- **¿Qué objetivos tiene el periodo de prueba?** Para el empresario, el período de prueba es una oportunidad para evaluar las habilidades, competencias y adecuación del trabajador al puesto y la empresa. Para el trabajador, es una oportunidad para conocer el ambiente laboral, las expectativas y las responsabilidades del puesto.
- **Características básicas del periodo de prueba.** Sus características básicas son:
 - Este periodo de prueba debe constar **por escrito** en el contrato de trabajo. No obstante, no es obligatorio su inclusión en todos los contratos laborales; es decir, es optativo.
 - Durante el periodo de prueba, ambas partes pueden dar por finalizado el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización, salvo pacto en contrario.
 - A la finalización del periodo de prueba el empresario debe abonar al trabajador todo el salario al que tenga derecho.
 - Su **duración máxima** será la establecida en el **Convenio Colectivo** aplicable. Si el Convenio Colectivo no recoge dicha duración, tendrá la duración que establece la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET):
 - * Para técnicos titulados universitarios o de Formación Profesional: 6 meses.
 - * Para el resto de los trabajadores: 2 meses.
 - * En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
 - * En los contratos temporales de menos de 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.
 - Durante el período de prueba el trabajador tiene los **mismos derechos y obligaciones** que otro trabajador de la empresa.
 - El período de prueba sí se tienen en cuenta a los efectos de **antigüedad** en la empresa.
 - No habrá período de prueba si el trabajador ya ha trabajado con anterioridad en la empresa, realizando las mismas funciones, bajo cualquier tipo de contratación laboral.



Período de
PRUEBA

6.4 LOS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

- Los distintos tipos de contrato pretenden dar respuesta a las peculiares características de cada relación laboral: duración, objeto del contrato, requisitos de las partes, flexibilidad laboral... Tras la Reforma laboral de 2021, los tipos de contrato se han reducido a tres grandes grupos: Contratos **Indefinidos**, **Temporales**, y **Formativos**.



1. **Contratos indefinidos.** Son aquellos que no tienen una fecha de finalización. Se puede celebrar con cualquier trabajador, y en ocasiones dan derecho a incentivos o bonificaciones para la empresa. Existen varios tipos de contratos indefinidos, pero solamente estudiaremos las 2 modalidades básicas de contratación indefinida:

a) **Contrato indefinido ordinario.** No exige requisitos especiales de formalización. Se puede realizar por escrito o verbalmente, y a tiempo parcial o a jornada completa. En la actualidad no da derecho a ningún incentivo ni bonificación.

b) **Contrato indefinido fijo-discontinuo.** Son contratos indefinidos donde la actividad laboral se lleva a cabo de forma intermitente en el tiempo. Es decir, existen períodos de tiempo donde sí se trabaja y otros períodos donde no se trabaja y no se cobra salario.

Estos contratos fijos discontinuos se usan para trabajos que se repiten todos los años, pero con fechas de ejecución variables; todo ello dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Es decir, se usa en empresas que no necesitan trabajadores indefinidos durante todos los meses del año, sino solamente durante algunos meses al año debido al incremento de la actividad empresarial.



Vídeo: Los
Contratos
Indefinidos



Contrato Fijo
Discontinuo

➤ ¿En qué tipos de trabajos se pueden celebrar este tipo de contratos fijos discontinuos?

- Para trabajos estacionales o relacionados con actividades de temporada. Por ejemplo: un restaurante que abre y contrata trabajadores cuando llega el verano; o para trabajos relacionados con la agricultura: recogida de fruta de temporada.
- Para trabajos intermitentes. Por ejemplo, una empresa que monta escenarios para conciertos o eventos.
- Para trabajos relacionados con una contrata o subcontrata o una ETT. Por ejemplo, una empresa que tiene la subcontrata de limpieza con un gran supermercado podrá contratar trabajadores para realizar dicho servicio de limpieza.
- Ejemplos de contratos fijos-discontinuos son: monitores/cuidadores de niños durante los meses del curso escolar, temporeros del campo que recogen la fruta de temporada, camareros de hoteles que sólo abren en la temporada de verano, peones de lucha contra incendios en verano, socorrista de piscina/playa en verano, monitores de esquí en invierno, etc.

➤ [Características básicas de estos contratos fijos discontinuos:](#)

- [Forma escrita](#). Este tipo de contratos será **siempre por escrito** y debe recoger los aspectos básicos de la actividad laboral: periodo de actividad, jornada, distribución horaria...
- [Los “llamamientos” de los trabajadores fijos-discontinuos](#). Al inicio de cada año natural, las empresas deben enviar a los representantes de los trabajadores un calendario con las previsiones de los llamamientos anuales para este tipo de trabajadores. Estos “llamamientos” son un derecho de los trabajadores y una obligación de la empresa. Los convenios colectivos establecerán los criterios de llamamiento de estos contratos.
- [La Antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos](#). Para el cobro del Complemento salarial de Antigüedad, su cálculo tendrá en cuenta toda la relación laboral, incluyendo también el tiempo de inactividad laboral. No obstante, para el cálculo de la Indemnización por despido, sólo se tiene en cuenta el tiempo realmente trabajado, sin incluir los períodos inactivos.

2. Contratos temporales (o de duración determinada). Son aquellos que tienen fijada la fecha de fin del contrato, y además deben tener una causa de temporalidad clara y concreta. Entre ellos se destacan los siguientes:

a) [Contrato por circunstancias de la producción](#). Este contrato se permite para **2 situaciones distintas**:

- [Por Circunstancias Ocasionales e Imprevisibles](#). Aquí existe un incremento ocasional (es una situación puntual) e imprevisible (no estacional) de la actividad de la empresa. Por ejemplo, se necesita un aumento de plantilla porque un cliente solicita de repente un pedido tan grande que con la plantilla actual no se puede atender. También se puede realizar para atender a las variaciones de plantilla producidas por las vacaciones anuales de los trabajadores.
 - Este contrato no se puede usar para situaciones que deban ser cubiertas por contratos fijos-discontinuos. Es decir, no puede usarse para actividades que se repiten todos los años o si el aumento de producción es parte de la actividad ordinaria.
 - Su duración no puede superar los 6 meses, salvo que el Convenio lo amplíe hasta 1 año.
 - [Por Circunstancias Ocasionales y Previsibles](#). Estos contratos se pueden utilizar en situaciones ocasionales, previsibles y con una duración reducida y limitada. Por ejemplo, si se necesita contratar trabajadores por un incremento de ventas en Navidad o en la temporada alta. No se puede usar para contratas o similares que suponen una actividad habitual de la empresa.
 - Las empresas pueden usar este contrato **solamente durante 90 días en el año natural**, con independencia del número de trabajadores que sean necesarios para atender la situación previsible. Los 90 días no podrán usarse de forma continuada.
- [En ambos tipos de contratos \(Imprevisibles y Previsibles\)](#) se deben realizar **por escrito** en modelo oficial si su duración es superior a 4 semanas. Si su duración es inferior a esas 4 semanas se pueden realizar de forma verbal. Los contratos deben **concretar** su duración prevista. A la finalización del contrato se tiene derecho a una **indemnización de 12 días por año trabajado**.



b) **Contrato por Sustitución de persona trabajadora**. Son contratos temporales usados en estas 3 situaciones:

- Para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, por ejemplo por una incapacidad temporal, maternidad, paternidad, excedencia... Se puede iniciar este contrato con hasta 15 días de antelación antes de la ausencia de la persona a sustituir. Es decir, puede existir un solapamiento de 15 días durante los cuales estén en la empresa tanto la persona a sustituir como la persona sustituta.
 - Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora.
 - Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante su proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo. En este supuesto, el contrato no puede durar más de 3 meses, o el plazo inferior que establezca el Convenio
- En estos 3 supuestos vistos, el contrato debe realizarse por **escrito**, identificando el trabajador sustituido y la causa de su sustitución. Su duración máxima será de **3 meses**, salvo que el Convenio Colectivo establezca otro límite inferior. A su fin, no se tiene derecho a indemnización. Estos contratos se pueden realizar a tiempo completo o parcial. Aquí no existe derecho a indemnización tras la finalización.

- **La prohibición del encadenamiento de los contratos temporales**. Para evitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales, un trabajador **será trabajador fijo si en un periodo de 24 meses ha estado contratado al menos 18 meses** con la misma empresa, o grupo de empresas, y para el mismo o diferente puesto de trabajo, mediante 2 ó más contratos temporales, bien directamente o través de una ETT. Esta norma no se aplicará a los contratos formativos, de prácticas, de relevo, por sustitución de persona trabajadora, de programas públicos de empleo-formación o de empresas de inserción.

- **El Contrato temporal de Relevo**.

- Este contrato se firma con un trabajador desempleado o contratado de forma temporal en una empresa, para que complete la jornada de otro trabajador que se jubila parcialmente reduciendo su jornada.
- Su duración será indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador para jubilarse.
- Se realizará siempre por escrito, y puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- A su fin, se tiene derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado.



3. **Contratos Formativos**. En este supuesto, existen **2 grandes tipos** de contratos:

a) **Contrato de Formación en alternancia con el trabajo**. Su objetivo es favorecer la inserción laboral y la formación de personas jóvenes que no tienen titulación.



- Se realizan solamente con personas que **no tienen titulación** para celebrar un contrato de prácticas, y para que adquieran **formación teórica y práctica** para realizar un oficio o puesto de trabajo concreto.
- Una parte de la jornada se dedica a tiempo efectivo de trabajo (no podrá ser superior al 65% en el primer año o al 85% en el segundo año, respecto de la jornada

completa), y durante la otra parte de la jornada se recibe formación para que el trabajador obtenga una cualificación profesional.

- Su duración será como mínimo de 3 meses y máximo de 2 años. Para discapacitados o personas en situación de exclusión social no tiene límite de duración.
- El salario estará pactado en el Convenio Colectivo. Si el Convenio no dice nada, nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- En estos contratos los trabajadores no pueden realizar horas complementarias ni extras, excepto por fuerza mayor. Tampoco se podrá trabajar en horario nocturno ni a turnos.
- No existe periodo de prueba en estos contratos y tampoco existe indemnización a su finalización. Pero el tiempo trabajado en estos contratos sí cuenta para la prestación por desempleo.

b) Contrato para la obtención de la Práctica profesional. Su objetivo es que los trabajadores que tienen una titulación adquieran una experiencia laboral práctica relacionada con sus estudios y formación.

- Se deben celebrar con trabajadores que tienen una titulación (*Título Universitario, FP de Grado Medio, FP de Grado Superior o Certificado de Profesionalidad*) para que obtengan la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.
- La empresa debe incluir en el contrato el contenido del Plan formativo individual a llevar a cabo con ese trabajador.
- Este contrato se puede celebrar hasta 3 años después de haber obtenido el título oficial correspondiente. Para personas discapacitadas el límite es de hasta 5 años después.
- Su duración será como mínimo de 6 meses y como máximo de 1 año. Se puede celebrar a tiempo completo o parcial.
- No se pueden celebrar estos contratos, con la misma titulación, con una empresa u otra distinta, por un tiempo superior a 1 año.
- El periodo de prueba no excederá de 1 mes, salvo que el Convenio diga otra cosa.
- El salario estará pactado en el Convenio Colectivo. Si el Convenio no dice nada, nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- A la finalización del contrato, se tiene derecho a la certificación del contenido de las prácticas y al cómputo de tiempo para la prestación por desempleo.

• **Los Contratos a Tiempo Parcial.** Más que un tipo específico de contrato, se trata de un tipo de jornada laboral. Son contratos que se celebran durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferiores a la jornada de trabajo de un trabajador de la empresa que está contratado a tiempo completo.



Vídeo: Contrato Parcial, de Relevo...

- Se realizará siempre por escrito, en modelo oficial, y debe constar el número de horas contratadas y su distribución horaria.
- Los trabajadores no pueden realizar horas extras, excepto si las realizan por fuerza mayor. Pero sí pueden hacer horas complementarias, que son horas que se realizan para ampliar la jornada de trabajo.
- Las Horas complementarias pueden ser pactadas entre empresario y trabajador (su número no podrá ser superior al 30% de horas de trabajo firmadas en el contrato) o voluntarias (solo en contratos parciales por tiempo indefinido). Estas horas complementarias se pagan como horas ordinarias y normales de trabajo.
- El salario de estos trabajadores será proporcional a la jornada de trabajo realizada.
- Estos trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos y obligaciones que un trabajador a tiempo completo.

6.5 LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

- Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) contratan trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, denominadas usuarias. La puesta a disposición de los trabajadores se hace a través de un contrato que debe de realizarse **por escrito** y en modelo oficial.
- Las ETT pueden celebrar contratos temporales, contratos formativos y contratos fijos discontinuos.
- Las obligaciones salariales y de Seguridad Social corresponden a la ETT, pero si ésta las incumple la empresa usuaria es responsable subsidiaria de dichas obligaciones.
- La relación laboral de estos trabajadores es con la ETT, que es la que abona los salarios. Esta **retribución** será como mínimo el salario establecido en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria, para el mismo puesto de trabajo y categoría profesional.
- Antes de empezar a trabajar, la ETT debe proporcionar al trabajador información sobre los riesgos profesionales del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención y protección que debe seguir. Pero una vez se comienza a trabajar, es la empresa usuaria la responsable de la Seguridad y Salud Laborales del trabajador.
- Los trabajadores de ETT tienen derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente.
- Límites de estos contratos.** No se podrán celebrar estos contratos para sustituir trabajadores en huelga, realizar trabajos peligrosos, ni para cederlos a otra ETT. Por negociación colectiva se podrá permitir a los trabajadores de ETT trabajar en sectores de riesgo (excepto riesgos cancerígenos, biológicos y radiaciones ionizantes).
- Al terminar el contrato, el trabajador tiene derecho a una **indemnización de 12 días de salario** por año de servicio, o su parte proporcional según el tiempo trabajado.
- Las Empresas de Subcontratación.** Por otra parte, hoy en día es habitual que la realización de determinadas obras y servicios se subcontraten con terceros, que se conoce como **outsourcing** o **externalización**: una empresa encarga a una contrata o subcontrata la realización de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando, como limpieza, vigilancia, mantenimiento...



6.6 LOS NUEVOS ENTORNOS DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y SUS DERECHOS

- Actualmente, los entornos de organización del trabajo están en pleno cambio debido a la subcontratación y el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Estos cambios permiten a los trabajadores desarrollar su trabajo en un lugar distinto de la empresa. Los 2 grandes nuevos entornos actuales son la Subcontratación y el Teletrabajo.
- La Subcontratación de trabajadores.** Esta subcontratación consiste en la contratación de parte de la actividad de una empresa (como el mantenimiento, seguridad, limpieza, contabilidad, etc.) a otra empresa, denominada contratista o subcontratista. Esta subcontratación también se conoce como “externalización de actividades”, y con ella se busca, principalmente, la reducción de costes de la empresa. El abuso de la subcontratación puede llevar a la precariedad de los trabajadores y a la reducción de las medidas de PRL.
- El Teletrabajo.** El llamado teletrabajo supone que todo o parte de la realización de un trabajo no se desarrolle en la empresa, sino en el domicilio de los trabajadores o en otros lugares fuera de la misma. Debemos recordar que estos trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores que desarrollan su labor en los locales de la empresa. El teletrabajo permite a los trabajadores mayores posibilidades de autoorganización (horario y ritmo de trabajo), y facilita el acceso al empleo de personas con discapacidad.
- La Ley del Teletrabajo.** El [Real Decreto-Ley 10/2021](#) regula actualmente el trabajo a distancia y establece las siguientes características básicas:
 - Se debe regular siempre por escrito.
 - El teletrabajo será voluntario, sin que pueda obligarse a un trabajador a aceptarlo.
 - La decisión de pasar de una situación de trabajo a distancia a una presencial será reversible para la empresa y el trabajador.
 - Se concede un gran peso a la negociación colectiva para su regulación.
 - Se obliga a las empresas a pagar o compensar los gastos de materiales y herramientas usados por los trabajadores.
 - Los trabajadores podrán negarse a trabajar a distancia, **sin que ello sea causa justificativa de despido** ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Los derechos de los trabajadores a distancia.** La ley del trabajo a distancia establece una serie de derechos para este tipo de trabajadores:
 - **Igualdad de derechos respecto de los trabajadores presenciales.** Es decir, no pueden ser discriminados en términos de retribución, formación, promoción profesional, o condiciones laborales.
 - **Derecho a la compensación de gastos.** El empresario está obligado a compensar los gastos en los que incurra el trabajador a distancia relacionados con su actividad profesional. Esto incluye equipos, herramientas, materiales y gastos derivados como electricidad, internet, etc., siempre que estén directamente vinculados al trabajo a distancia.
 - **Derecho a la prevención de riesgos laborales.** La empresa debe garantizar la seguridad y salud del trabajador en su entorno de trabajo a distancia. La empresa debe evaluar y gestionar los riesgos del puesto de trabajo, aunque este se encuentre en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él.



- Derecho a la formación. Los trabajadores a distancia tienen derecho a acceder a la formación continua que ofrece la empresa, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.
- Derecho a la intimidad y la protección de datos. La empresa debe garantizar la intimidad y la protección de datos personales de los trabajadores a distancia. El uso de herramientas de control empresarial (como software de monitoreo) debe respetar estos derechos y cumplir con la normativa de protección de datos.
- Derecho a la flexibilidad horaria. Los trabajadores a distancia pueden gestionar su tiempo de trabajo de manera flexible, dentro de los acuerdos establecidos con la empresa y respetando los límites legales.
- Derecho a la participación sindical. Los trabajadores a distancia deben poder ejercer su derecho de participación en actividades sindicales en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores presenciales.
- Derecho a la desconexión digital. Le dedicaremos un apartado a continuación.

6.7 EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

- **Concepto**. Este derecho es un concepto relativamente nuevo en el ámbito laboral, pero de creciente importancia en la era digital. Se refiere al derecho de que los trabajadores tengan tiempo fuera del horario laboral para desconectar de las comunicaciones electrónicas de la empresa y no sentirse constantemente disponibles.
- **Objetivos y aplicación de este derecho**. Este derecho busca preservar el derecho al descanso, la salud mental y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores. Este derecho se aplicará a todos los trabajadores de las empresas privadas (incluidos los de puestos directivos) y a todos los empleados públicos.
- **Regulación legal**. Entre otra normativa, la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales) ha introducido medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral.
- **Ejemplos prácticos de la desconexión digital**. Existen estos ejemplos prácticos:
 - No conectarse a ningún dispositivo digital de la empresa: ordenadores, móviles, etc.
 - No contestar llamadas, correos electrónicos, videollamadas, mensajes de WhatsApp, etc. fuera del horario laboral.
 - Apagar estos dispositivos tras la finalización de la jornada laboral.



- **Obligaciones del empresario respecto de este derecho**.
 - No debe contactar con el trabajador para darle órdenes, hacerle preguntas, enviarle instrucciones o nuevas tareas laborales.
 - El empresario debe esperar a que comience la siguiente jornada laboral para contactar con el trabajador.
 - Si el empresario contactara con el trabajador con fines laborales, el trabajador tiene derecho a no responder hasta que comience su jornada de trabajo.
- Existe una excepción: si el trabajador ha firmado un pacto de disponibilidad (guardias) en su contrato, entonces sí que debe atender a los requerimientos de su empresa.