

## VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA

Como regla general, el trabajo a distancia, del que el teletrabajo es una especie, viene presidido por la nota de voluntariedad, de manera que, como regla general esta forma de prestación de servicios por los trabajadores debe ser el resultado del acuerdo entre las partes plasmado en el contrato de trabajo o adoptarse con posterioridad a su celebración, requiriéndose la firma de un acuerdo de trabajo a distancia entre empresa y trabajador (Art. 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Sin perjuicio de lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores (ET) contempla el derecho de los trabajadores a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia para conciliar la vida laboral y familiar, es decir, para el cuidado de hijos, de familiares hasta segundo grado, o de la pareja o personas con las que se conviva en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.

En concreto, el Art. 34.8 ET vienen a establecer que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en el caso de que tengan hijos o hijas hasta que cumplan doce años o que tengan necesidades de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Por último, la pretensión del trabajador podría entenderse justificada si otros trabajadores de la misma empresa y en las mismas condiciones que el interesado prestaran sus servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, en cuyo caso la solicitud del trabajador que aquí nos ocupa podría entenderse justificada con base en el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación que establece el Art. 4 de la Ley 10/2021 en relación con el Art. 4.2 c) ET.

No concurriendo ninguno de los supuestos previstos en las normas citadas, y no estableciendo el Convenio de aplicación otra cosa, deberá concluirse que la empresa no estará obligada a plegarse a la pretensión del trabajador de prestar sus servicios mediante teletrabajo.

Salvo mejor opinión