

## **TRABAJO A DISTANCIA** (Ley 10/2021, de 9 de julio)

### **1.-) ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- Será de aplicación a los trabajadores que **voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena** y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, **a distancia y con carácter regular. NO se aplica al autónomo.**
- Se entenderá como trabajo a distancia regular el que se preste **en un periodo de referencia de 3 MESES, un mínimo del 30%** de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

• Queda excluido, por lo tanto, el trabajo a distancia ocasional o residual, bien por ser esporádico, o por que, a pesar de ser habitual, no alcanza el porcentaje señalado anteriormente.

- Al trabajo de distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19 y mientras estas se mantengan, le seguirá siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria.

### **2.-) DEFINICIONES**

2.1.-) **Trabajo a distancia.** La actividad laboral se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

2.2.-) **Teletrabajo.** El trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

2.3.-) **Trabajo presencial.** El trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Como se señala en la Exposición de motivos de la Ley 10/2021 el **teletrabajo es una subespecie de trabajo a distancia que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.**

### **3.-) LIMITACIONES**

En los contratos de trabajo con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se permitiría el trabajo a distancia siempre **que se garantice, como mínimo, un 50% de la jornada en la modalidad presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático de la a formación teórica vinculada a estos contratos.

#### 4.-) IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, Y NO DISCRIMINACIÓN

Los trabajadores que trabajen a distancia:

- **TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS** que tendrían si realizasen el trabajo en la modalidad presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización del trabajo en esta modalidad.
- **NO PODRÁN SUFRIR PERJUICIO NI MODIFICACIÓN EN SUS CONDICIONES LABORALES** (en particular en materia de tiempo de trabajo, o retribución) por las dificultades técnicas u otras no imputables al trabajador, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.
- **TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS** que los trabajadores presenciales en materia de **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada.
- **NOVEDAD.** Se incluye dentro del apartado 3 del artículo 4 (“Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”) una ampliación de las causas de discriminación directa o indirecta que deben ser evitadas por las empresas respecto a los trabajadores que prestan servicios a distancia. En concreto, a las motivadas por razón de sexo, la Ley 10/2021 añade la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad.
- **NOVEDAD.** Se incluye igualmente en el mismo apartado del artículo 4 la indicación de la forma en que deberá evitarse la discriminación: asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

#### 5.-) VOLUNTARIEDAD

- El trabajo a distancia **SERÁ VOLUNTARIO** para el trabajador y el empresario. **NO EXISTE, POR LO TANTO, UN DERECHO GENERAL AL TRABAJO A DISTANCIA**
- La negativa del trabajador a trabajar a distancia, no será causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

#### 6.-) REVERSIBILIDAD (Vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia)

- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial **SERÁ REVERSIBLE** para la empresa y el trabajador.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, no será causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Las dificultades para el desarrollo del trabajo a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán tampoco causas justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

## 7.-) EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- Se precisará de un **ACUERDO DE TRABAJO por escrito** que formará parte del contrato inicial o se realizará en un momento posterior. En todo caso, **deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia**. El contenido **mínimo obligatorio** de este acuerdo se recoge en el artículo 7 de la Ley 10/2021, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos.
- La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo (incluido el porcentaje de presencialidad), será objeto también de acuerdo por escrito entre la empresa y el trabajador, formalizándose con carácter previo a su aplicación.

## 8.-) PRIORIDADES

- Los trabajadores que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, **TENDRÁN PRIORIDAD** para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.
- La empresa informará a los trabajadores (y a la representación legal de los mismos, si existiera) de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

## 9.-) DERECHO DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

### 9.1.-) Derecho a la carrera profesional

#### 9.1.1.-) Derecho a la formación

La empresa **garantizará la formación** necesaria para el desarrollo de su actividad tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

#### 9.1.2.-) Derecho a la promoción profesional

La empresa informará, **de manera expresa y por escrito**, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos presenciales o a distancia.

### 9.2.-) Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

#### 9.2.1.-) Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas

- Los trabajadores 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.
- Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- **NOVEDAD.** Se incorpora un inciso en el apartado 1 del artículo 11 (“Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipo y herramientas”) para recoger el derecho de las personas con discapacidad trabajadores a distancia de que la que empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, necesarios para el desarrollo de la actividad sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

#### 9.2.2.-) Derecho al abono y a la compensación de gastos

El trabajo a distancia será sufragado o compensado por la empresa, y no supondrá la asunción por el trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

### 9.3.-) Derechos sobre el tiempo de trabajo

#### 9.3.1.-) Derecho al horario flexible

El trabajador a distancia podrá flexibilizar el horario de trabajo, de conformidad con los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, y respetando en todo caso los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

#### 9.3.2.-) Derecho al registro horario adecuado

El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador 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.

### 9.4.-) Derecho a la prevención de riesgos laborales

#### 9.4.1.-) Aplicación de la normativa preventiva

Los trabajadores 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.

#### 9.4.2.-) Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta los riesgos característicos de la modalidad del trabajo a distancia, poniendo

especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos **y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. NOVEDAD**

- La evaluación de riesgos **únicamente deberá alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.**
- Cuando para la obtención de la información sobre los riesgos a los que está expuesto el trabajador a distancia exigiera la visita de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al trabajador y a los delegados de prevención, si los hubiera.
- La visita requerirá el permiso del trabajador.
- De no concederse el permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador.

## 9.5.-) Derechos relativos al uso de medios digitales

### 9.5.1.-) Derecho a la intimidad y a la protección de datos

- La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

- La empresa **no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador**, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales los trabajadores pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por la empresa para el trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

### 9.5.2.-) Derecho a la desconexión digital

- Los trabajadores a distancia, particularmente en teletrabajo, **tienen derecho a la desconexión digital** (derecho del trabajador a que se garantice, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente señalado, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar) fuera de su horario de trabajo.
- La empresa elaborará una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos 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.

## 9.6.-) Derechos colectivos

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro al que están adscritos

## 10.-) FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL

### 10.1.-) Protección de datos y seguridad de la información

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y sobre seguridad de la información.

### 10.2.-) Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos

Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.

### 10.3.-) Facultades de control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador 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, **sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad. NOVEDAD**

## 11.-) EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer y regular:

- La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a distancia.
- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.
- La duración máxima del trabajo a distancia.
- Los contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.
- Una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
- Un porcentaje o periodo de referencia inferiores al 30% o 3 meses a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad.
- Un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos **diferente al 50%, siempre que no se celebren con menores de edad.**
- Las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

## 12.-) DOMICILIO A EFECTOS DE CONSIDERAR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE **NOVEDAD**

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

## 13.-) SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTE A 11 DE JULIO DE 2021

- La Ley 10/2021 será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad al día 10 de julio de 2021, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.
- Si estos convenios o acuerdos no prevén un plazo de duración, la Ley 10/2021 será de aplicación íntegramente a partir del día 10 de julio de 2022, salvo que las partes firmantes de estos acuerden un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.
- La aplicación de la Ley 10/2021 NO supondrá la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.
- El acuerdo de trabajo contemplado en el epígrafe 7 deberá formalizarse en el plazo de 3 MESES desde que la Ley 10/2021 resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En el mismo plazo deberán realizarse las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a 10 de julio de 2021, no derivados de convenios o acuerdos colectivos

## 14.-) MODIFICACIONES LEGISLATIVAS CONSECUENCIA DE LA LEY 10/2021

- **NOVEDAD.** A través de la incorporación de un apartado 2 a la disposición final primera se modifica el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; para **augmentar** las cuantías de las sanciones, entre otras en materia de las relaciones laborales y empleo.

Estas nuevas cuantías entrarán en vigor el día 1 de octubre de 2021, pero las infracciones cometidas con anterioridad al día 11 de julio de 2021 se sancionarán conforme las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a esta fecha.

- La **disposición final segunda** establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

- La **disposición final tercera** introduce en el texto del Estatuto de los Trabajadores aquellas modificaciones necesarias conforme a lo recogido en la Ley 10/2021, en los artículos 13 (*Trabajo a distancia*), 23.1 a) (*Promoción y formación profesional en el trabajo*) y 37.8 (*Descanso semanal, fiestas y permisos*) de dicha norma legal.

Madrid, 15 de julio de 2021  
Luis María Franco Fernández  
Director Jurídico, Calidad y Formación