

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Versión actualizada a fecha 11 de julio de 2021

Extracto de los aspectos más destacables de la Ley 10/2021, de 9 de julio, con entrada en vigor el 11 de julio de 2021.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

El ámbito de aplicación de esta Ley da cobertura a las relaciones de trabajo por cuenta ajena que se desarrollen **a distancia con carácter regular**, es decir en un **periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada**, o el porcentaje proporciona equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En su artículo diferencia los conceptos de “trabajo a distancia” y “teletrabajo”:

- **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Se establecen límites al trabajo a distancia contratos con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, no pudiendo realizarse a distancia en un porcentaje superior al cincuenta por ciento de la jornada.

Las personas que desarrollan trabajo a distancia **tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios de forma presencial**, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional (artículo 4)

Las empresas están **obligadas a evitar cualquier discriminación**, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato.

¿CÓMO SE IMPLANTA EL TRABAJO A DISTANCIA?

Es voluntario para el trabajador y para la empleadora y requiere **acuerdo** firmado por ambas partes, con los requisitos que se indican en los artículos 6, 7 y 8. Es una situación que es reversible para la empresa y persona trabajadora.

Debe formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia, y puede estar incorporado al contrato de trabajo (artículo 6)

Contenido mínimo del Acuerdo de trabajo a distancia (artículo 7):

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos de la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación salvo que esté recogida en Convenio Colectivo.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- 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, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

DERECHOS QUE TIENEN LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

- **Derecho a la carrera profesional** (artículos 9 y 10):
 - o Derecho a la formación: garantizando formación para adecuado desarrollo de su actividad, sin diferenciación con los trabajadores presenciales.
 - o Derecho a la promoción profesional. Deben ser informados de posibilidades de ascensos.
- **Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos** (artículos 11 y 12): incluyendo la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- **Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo** (artículos 13 y 14):
 - o Derecho al horario flexible
 - o Derecho al registro horario adecuado: conforme el 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Derecho a la prevención de riesgos laborales** (artículos 15 a16): derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo conforme Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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 y de accesibilidad del entorno laboral efectivo**. 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 se limitará 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.

La empresa deberá obtener toda la información mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando para realizar informe, fuera necesario la visita por parte 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 a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. **La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora**, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

- **Derechos relacionados con el uso de medios digitales** (artículos 17 y 18):
 - o Derecho a la intimidad y a la protección de datos:
 - 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.
 - 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.
 - o Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (artículo 18)
- **Derechos colectivos** (artículo 19), con mismo alcance y contenido que resto de personas trabajadoras del centro de trabajo. La empresa debe asegurarse que no hay obstáculos de comunicación de los trabajadores a distancia con los representantes legales.
- Las personas 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 (artículo 8)

FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, **deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa** sobre:

- Protección de datos personales, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

- Seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
- 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.

Se reconoce a la empresa la facultad de **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.**

SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTA LEY.

Esta Ley es aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia (Disposición transitoria primera).

En ningún caso la aplicación de esta Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que esta norma resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19

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, y mientras estas se mantengan, **le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria** (Disposición transitoria tercera.)

En todo caso, 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.

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.