

COMUNICADO LABORAL

© ADDVERA PARTNERS, S.L.P.

Esta comunicación tiene una finalidad exclusivamente informativa.
Estamos a su disposición para aclararle cualquier duda.
Cualquier actuación debe consultarse con nuestros especialistas.

LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

El pasado 10/07 se publicó en el BOE la [Ley 10/2021](#) (en adelante, Ley), en vigor a partir del 11/07/2021, que regula la prestación del trabajo a distancia (en adelante TD), entendiendo como tal aquel que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie.

Esta Ley trae causa del RD Ley 28/2020, de 22 de diciembre, de Trabajo a Distancia, aprobado entonces por el Gobierno y convalidado oportunamente por el Congreso de los Diputados y que fue, finalmente, tramitado como proyecto de ley. Por ello, recoge en síntesis, la regulación contenida en aquel RD Ley.

Como ya adelantábamos en nuestra circular que analizaba aquel RD Ley, siguen habiendo muchos aspectos que quedan sumamente abiertos pues **se otorga un papel preponderante a la negociación colectiva (convenios) para regular y concretar muchos aspectos** (le concede la posibilidad de establecer la identificación de los puestos de trabajo y de las funciones susceptibles de ser ejercidos y realizadas a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso al mismo y el desarrollo de la actividad mediante esta modalidad, una duración máxima, contenidos adicionales en el Acuerdo del Trabajo a Distancia- **en adelante ATD** - y otras cuestiones que se consideren necesarias regular como puede ser una jornada mínima presencial, el ejercicio de reversibilidad, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en esta Ley para determinar, en su caso, la "regularidad" del TD, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto (50%) en esta Ley, así como posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión).

MUY IMPORTANTE: cuando el trabajo a distancia se haya **implementado excepcionalmente** en aplicación del [artículo 5 del RDL 8/2020](#) (carácter preferente del trabajo a distancia durante la pandemia), o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria, y mientras estas mantengan (término este que queda muy indeterminado), le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. Aun así, las empresas deberán dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario y, en el caso de trabajadores con discapacidad, se asegurará que dicha dotación de todo lo enumerado anteriormente, sea universalmente accesible, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de TD, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

En síntesis, esta Ley **no será de aplicación, y por lo tanto no se deberán formalizar ATD con aquellos trabajadores que presten servicios no presenciales, si este trabajo a distancia, inexistente con anterioridad en la empresa, ha venido forzado por la actual situación de la pandemia y mientras la misma se mantenga. Sin perjuicio de ello, la empresa tendrá que dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige tal modo de trabajo, aunque, en principio, y salvo acuerdo expreso en negociación colectiva, no procederá el abono de compensación de gastos de tipo alguno.**

AMBITO DE APLICACIÓN Y CARÁCTER REGULAR:

Las relaciones de trabajo a las que resulta de aplicación esta Ley son las que se describen en el [artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores](#), que se desarrollen a distancia, con carácter regular.

Se entenderá que tiene carácter regular, aquel **trabajo a distancia 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, es decir, prestación a distancia de **más de un día y medio a la semana**. SI DICHA PRESTACIÓN ES INFERIOR, NO APLICA ESTA NORMATIVA.

DEFINICIONES:

La Ley establece tres definiciones básicas:

- **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que 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 (no tiene por qué implicar el uso de medios telemáticos).
- **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 (forma específica de trabajo a distancia).
- **Trabajo presencial:** se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Del mismo modo, se establecen expresas limitaciones en el **trabajo a distancia para contratos celebrados con menores y en las relaciones en prácticas y para la formación y el aprendizaje**. En estos casos se deberá garantizar que un mínimo del

50% de prestación de servicios tenga carácter presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica -en su caso, para estos últimos-.

También se establece que no deben existir diferencias injustificadas (**igualdad de trato y no discriminación**) entre las propias personas trabajadoras a distancia, debe contener una referencia expresa a la necesidad de que se establezcan las debidas medidas de prevención frente al acoso, o la obligación de que se garantice que las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación/corresponsabilidad de igual forma que los trabajadores presenciales. Asimismo, se indica que a las personas que desarrollan trabajo a distancia ocasional les corresponderán los mismos derechos establecidos para las personas que desarrollan trabajo no ocasional.

ACUERDO DEL TRABAJO A DISTANCIA:

El TD será **voluntario tanto para la empresa como para el trabajador/a** —sin que pueda ser impuesto, ni siquiera, vía art.41 del Estatuto, Modificación Sustancial de las condiciones de trabajo— y requerirá de la firma del denominado **“acuerdo de trabajo a distancia (ATD)”**, por escrito y antes de su inicio.

La negativa de la persona trabajadora al desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios; el hacer uso de la reversibilidad al trabajo presencial; y las dificultades para el desarrollo adecuado de la prestación que estén 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 condiciones de trabajo.

Sí cabe el mencionado ejercicio de **reversibilidad**, que no es más que la posibilidad de variar la decisión de pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia y viceversa. Este ejercicio será posible tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, si bien en los términos, forma y modo establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el ATD.

• Obligaciones formales del ATD:

El ATD, como ya hemos dicho, debe formalizarse por escrito y antes del inicio del TD. Además, **deberá registrarse ante la Oficina de Empleo (SEPE) en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.**

Su contenido mínimo obligatorio- sin perjuicio de la regulación que pueda establecerse en convenios colectivos- es la siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas —incluidos consumibles y elementos muebles—, así como su vida útil o período máximo para su renovación;
- b) Enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono —esta se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en convenio o acuerdo colectivo—;
- c) Horario de trabajo y reglas de disponibilidad;
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia —en su caso—;
- e) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora;
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora;
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad;
- h) Medios de control empresarial de la actividad;
- i) Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia;
- j) Instrucciones dictadas por la Empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores (RLT), para la protección de datos;
- k) Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables al trabajo a distancia;
- l) Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

Cualquier **cambio en las condiciones** de prestación de servicios reflejadas en el ATD requerirán de acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora y, como el ATD, deberán reflejarse por escrito con carácter previo a su implementación, y proceder también a su registro ante el SEPE.

La Ley establece una **preferencia de acceso al trabajo presencial** —total o parcial— para aquellas personas que realicen trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada. Para ello, la Empresa informará a estas personas trabajadoras y a los RLT, de los puestos de trabajo vacantes con carácter presencial que se produzcan.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS que prestan TD:

- Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: Se reconoce el derecho a las personas que trabajan a distancia a la **dotación y mantenimiento** adecuado por parte de la empresa, de todos los **equipos, herramientas y medios** vinculados al desarrollo de su actividad laboral, de conformidad con el inventario establecido en el ATD y, en su caso, con los términos establecidos en el convenio o acuerdo colectivo. También se garantizará la atención necesaria en el caso de dificultades técnicas, particularmente para el teletrabajo.
- Derecho al abono y compensación de gastos: el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado/compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados con el desarrollo de su actividad laboral, aunque, por medio de convenio o acuerdo colectivo entre la empresa y la RLT podrá establecerse el mecanismo para la determinación y compensación o abono de gastos.
- Derechos vinculados con el tiempo de trabajo: El horario que debe constar en el ATD es un punto de referencia, pero puede ser alterado por la persona trabajadora dentro de los límites fijados en el propio acuerdo. De este modo, la presunción es favorable a la **flexibilidad horaria** en beneficio de la persona trabajadora. A efectos de garantizar estos

derechos, se establece que **la obligación de registro horario** debe reflejar fielmente la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y, deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

- Derecho a la prevención de riesgos laborales, solo la zona destinada al TD.
- Derecho a la intimidad y protección de datos respecto de los mecanismos de control de la prestación laboral que pudieran existir.
- Derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, mediante la elaboración de una política interna.
- Derechos colectivos.

DERECHOS DE LAS EMPRESAS: Se establecen facultades de organización, dirección y control empresarial para el TD.

Las personas trabajadoras a distancia deberán cumplir con las siguientes instrucciones y condiciones establecidas por la Empresa:

- Sobre protección de datos, previa participación de la RLT.
- Sobre seguridad de la información, previa información a la RLT.
- Sobre uso y conservación de equipos informáticos, dentro de los términos pactados, en su caso, por la negociación colectiva.

Por su parte, **la Empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control**, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando la **consideración debida a la dignidad del trabajador** y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

OTROS ASPECTOS IMPORTANTES:

Esta Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación (10 de julio de 2021), por acuerdos y/o convenios colectivos, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En el caso de que estos acuerdos y/o convenios no prevean un plazo de duración, la Ley resultará de aplicación una vez transcurrido 1 año desde su publicación en el BOE.

Excepción: Salvo que las partes firmantes acuerden expresamente un plazo superior que, como máximo, podrá ser de 3 años.

El ATD deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde que la norma resulte de aplicación, conforme con las reglas anteriores, incluso mediante las necesarias adaptaciones o modificaciones en los acuerdos de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta norma.

La Ley contempla en su disposición adicional 3ª como domicilio de referencia, a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, 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.

La aplicación de esta Ley **no puede instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a los trabajadores que ya teletrabajaban antes de su publicación.**

Se establece un **procedimiento judicial especial y específico.**

Se especifica también que se considerará **Infracción Grave**, en materia de relaciones laborales, el «no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legalmente previstos.»

Finalmente, esta Ley aprovecha, en su disposición final 1ª, para incrementar el importe de las sanciones de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con efectos a partir del 1 de octubre de 2021. En concreto, establece una subida del 20% en todas las multas por infracciones sociales y de seguridad social.

LABORAL Novedades 2021

Este comunicado procede de
ADDVERA PARTNERS, S.L.P.
Villarroel, 212 1º 1ª 08036 Barcelona
Tel. +34 934 882 745 – Fax. +34 934 882 864

Para conocer nuestra política de privacidad, tratamiento de datos personales, y prevención de blanqueo de capitales, pulse, por favor, el enlace
<http://addvera.eu/areas/avisos-legales/>

En cualquier momento, puede manifestar su voluntad de no recibir más comunicados de nuestra Firma por medios electrónicos.

Para ello, envíe un e-mail a / Per a això, envii un correu a

addvera@addvera.eu

indicando en el asunto "BAJA" o "NO ENVIAR" / indicant a l'assumpte "BAIXA" o "NO ENVIAR"