



SERMADVOCATS

PREVENIR MILLOR QUE REPARAR

enric@sermadvocats.com

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

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

Vigencia desde: 11-7-2021

El apartado 2 de la disp. final 1.ª entrará en vigor el 1 de octubre de 2021

Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

- ▶ «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.
- ▶ «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

CONTENIDO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

- ▶ 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.
- ▶ Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

- ▶ Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- ▶ Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- ▶ 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.
- ▶ Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- ▶ Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- ▶ Medios de control empresarial de la actividad.
- ▶ Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

- ▶ DERECHO A LA FORMACIÓN
- ▶ DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- ▶ DERECHO A LA DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS
- ▶ EL DERECHO AL ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS.
- ▶ DERECHO AL HORARIO FLEXIBLE EN LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA
- ▶ DERECHO AL REGISTRO HORARIO ADECUADO.
- ▶ DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS.
- ▶ DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

Derecho a la prevención de riesgos laborales

Las personas que trabajan 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](#), y su normativa de desarrollo.

- ▶ 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 únicamente debe alcanzar 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 acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.
- ▶ Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, 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.

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021

Enric Comas Mora

FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL

La empresa podrá 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, 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.

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

Esta Ley será íntegramente 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.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

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 regulado en la sección segunda del capítulo II de esta Ley 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.

Fitxa legal Trabajo a Distancia

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. 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.

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.

