

**NOTA INFORMATIVA SOBRE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE
TRABAJO A DISTANCIA**

En fecha 10 de julio se publicó en el Boletín Oficial del Estado la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, que sustituye al Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre. Si bien se producen muy pocos cambios del redactado anterior, sí que se incorporan algunas novedades en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo a distancia de los trabajadores con discapacidad y actualiza los importes de las sanciones del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), así como se modifican algunos artículos del ET e incorpora un nuevo artículo 138bis en la LRJS.

La norma tiene fecha de entrada en vigor el día siguiente a su publicación, excepto la disposición final 1ª 2 (relativa a la modificación del artículo 40 LISOS) con entrada en vigor el 1 de octubre de 2021.

A continuación, breve y sucintamente, nos referimos a las principales implicaciones de la norma en el ámbito laboral:

1. Capítulo I. Disposiciones generales y definiciones, artículos 1 a 4.

Este capítulo I desarrolla el ámbito personal de aplicación, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de esta ley, limitaciones, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.

Se mantienen las mismas definiciones establecidas en el RD Ley 28/2020 respecto a; ***Trabajo a distancia, Teletrabajo, trabajo presencial.***

El artículo 3 prevé 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 los que se deberá garantizar que un **mínimo del 50% de prestación de servicios tiene carácter presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica, que pudiere afectar a las relaciones de formación y aprendizaje.

El artículo 4 establece que no deben existir diferencias injustificadas (**igualdad de trato y no discriminación**) entre las propias personas trabajadoras a distancia, 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 igual que los trabajadores presenciales. Especial importancia revisten las **causas de discriminación directa o indirecta** pues, en su artículo 4.3 la **Ley amplía dichas causas con "la edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad (...), asegurando la igualdad de trato y la**

prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes".

2. Capítulo II. El acuerdo de trabajo a distancia, artículos 5 a 8.

El artículo 5 dispone que el trabajo a distancia será **voluntario** —sin que pueda ser impuesto, ni siquiera vía art. 41 ET— y requerirá de la firma del denominado **“acuerdo de trabajo a distancia”**. En este sentido, hay que recordar la excepción general que se recoge en la disposición transitoria 3ª del Real Decreto ley 28/2020, el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria de la COVID 19.

Señala también el citado precepto que la negativa de la persona trabajadora al trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia 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**: la posibilidad de convertir el trabajo presencial en servicios 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 acuerdo de trabajo a distancia.

El artículo 6 mantiene las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia: deberá realizarse por **escrito** y **antes de iniciarse** dicho trabajo a distancia. De igual modo el artículo 7 mantiene los elementos esenciales que debe contener el documento. El artículo 8 mantiene lo ya dispuesto en la norma sustituida, en cuanto a que cualquier **cambio en las condiciones** de prestación de servicios reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia requerirán de consenso entre la empresa y la persona trabajadora y, como el propio acuerdo, deberán reflejarse por escrito con carácter previo a su implementación.

La Ley reitera que el trabajo a distancia es una fórmula libremente elegida por ambas partes (**voluntariedad**), impone una **preferencia de acceso al trabajo presencial** —total o parcial— de aquellas personas que realicen trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada. Para ello, la empresa informará a estas personas trabajadoras y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes con carácter presencial que se produzcan.

3. Capítulo III. Derechos de los trabajadores a distancia, artículos 9 a 19.

De este capítulo cabe destacar una novedad no dispuesta en el artículo 11 de la norma anterior, concretamente respecto al Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, el artículo 11 añade que ***“la protección de las personas trabajadoras con discapacidad, de modo que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, han de ser universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa”*** No se producen cambios respecto al derecho al **abono y compensación de gastos**, la flexibilidad horaria y la obligación del registro horario manteniéndose el mismo redactado que la norma sustituida.

Respecto al derecho de prevención de riesgos laborales destacar, que la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a distancia deberá tener en cuenta también la accesibilidad del entorno laboral efectivo.

4. Capítulo IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, artículos 20 a 22.

Se mantiene el mismo redactado que la norma anterior si bien se dispone que en cuanto a la adopción de las medidas que la empresa estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, deberá guardar la consideración debida a la dignidad del trabajador, teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

5. Disposiciones adicionales, transitorias y finales. Endurecimiento de las sanciones en el orden social

La **negociación colectiva** tiene un papel muy relevante en la presente Ley. En la **disposición adicional 1ª** se concede la posibilidad de establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso al mismo, el desarrollo de la actividad, una duración máxima, contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y otras cuestiones que se consideren necesarias de regular; pudiendo también desarrollar una jornada mínima presencial, el ejercicio de reversibilidad, un porcentaje o período de referencia inferiores a los fijados en esta Ley como carácter regular, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto (50%), así como circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Otra novedad del texto de la Ley es la **disposición adicional 2ª** que considera **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.

Por último, mediante las **disposiciones finales (primera, segunda y tercera)** se modifican los artículos 7.1 y 40 de la LISOS, se incorpora el artículo 138 bis de la LRJS, y se modifican los artículos 13, 23.1.a y 37.8 del ET; y. Concretamente, cabe destacar:

- ✓ En el artículo 7.1 de la LISOS se especifica 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.”**
- ✓ **Infracciones en materia de relaciones laborales y empleo.** Tras el incremento del 20% de las cuantías de las sanciones previstas en el artículo 40 LISOS, serán castigadas las **infracciones leves**, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros. Respecto de las **infracciones graves**: multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros. Las **muy graves** serán castigadas

con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros, artículo 40.1 de la LISOS.

- ✓ **Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.** Las nuevas sanciones son las siguientes: las **infracciones leves** se castigarán, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros. Las **graves** con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros. Y las **muy graves** con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros, artículo 40.2 LISOS.
- ✓ En el artículo 138 bis se establece un **procedimiento judicial especial y específico aplicable a las reclamaciones relacionadas con el acceso, reversión y modificaciones del trabajo a distancia**. Si la causa de reclamación está relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación se registrará por el procedimiento del artículo 139 LRJS.
- ✓ Se Modifica el artículo 13 del ET ***“Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”***
- ✓ Existe también un derecho preferente de acceso al trabajo a distancia (en favor de las personas cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, modificando el artículo 23.1.a ET).
- ✓ Se establece un derecho de las personas trabajadoras consideradas **víctimas de violencia de género o del terrorismo** a realizar su trabajo - total o parcialmente - a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que estas modalidades sean compatibles con el puesto y funciones desarrolladas. Véase en nueva redacción del artículo 37.8 ET.

Para cualquier aclaración no duden en contactar con nosotros. Quedamos a su disposición para atenderle.

* * *

Barcelona, 14 de julio de 2021