

## Nota informativa

---

Madrid, 13 de julio de 2021

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

Tras la publicación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el pasado 10 de julio fue publicada en el BOE la nueva Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante "Ley 10/2021"), cuyo contenido no varía respecto del Real-Decreto Ley de septiembre, al haberse rechazado las enmiendas planteadas en el Senado, si bien introduce una nueva previsión en su disposición final primera sobre el incremento generalizado en un veinte por ciento (20%) de las sanciones por incumplimientos laborales contempladas en el artículo 40 LISOS.

A continuación, un breve resumen de las medidas contenidas en el texto:

#### Capítulo I. Disposiciones generales.

- La Ley 10/2021 es de aplicación a aquellos trabajadores que desarrollen la modalidad de teletrabajo con regularidad y no de forma ocasional. Se entenderá como "regular" cuando la modalidad de teletrabajo ocupe el **30% de la jornada en un periodo de 3 meses**, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (**artículo 1**), lo que viene siendo, al menos, **un día y medio de teletrabajo a la semana** sobre una jornada de cinco días.
- No podrá establecerse la modalidad de teletrabajo en contratos en prácticas ni para la formación y el aprendizaje (**artículo 3**).
- Se hace especial mención a la **igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación** entre aquellos trabajadores que desarrollen el trabajo a distancia y aquellos que lo hagan en el centro de trabajo de la empresa. Los trabajadores a distancia no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional y las empresas deberán tener en cuenta a los trabajadores que trabajen a distancia en la aplicación de los planes de igualdad (**artículo 4**).
- **Derecho a la reversibilidad** del trabajo a distancia a la modalidad presencial: 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 del trabajo a distancia (**artículo 5**).

#### Capítulo II. El acuerdo de trabajo a distancia.

- El teletrabajo en ningún caso será obligatorio, si no que regirá la **voluntariedad** tanto para el trabajador como para la empresa empleadora y, **en ningún caso, la negativa del trabajador a prestar servicios en esta modalidad podrá ser causa justificativa de la extinción del contrato o modificación de las condiciones** (**artículo 5**).
- Esta modalidad se podrá establecer en el contrato inicial o posteriormente, pero, en cualquier caso, deberá de ser por **escrito y antes de iniciarse dicho trabajo a distancia** (**artículo 6**).



- Se establece un **contenido mínimo del acuerdo** de trabajo a distancia, incluyendo inventario de los medios utilizados por el trabajador, gastos, horario de trabajo, porcentaje de la modalidad de teletrabajo, lugar donde se desarrollará el trabajo a distancia, medidas de control empresarial, instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información y duración del acuerdo de trabajo a distancia (**artículo 7**).
- Se establece **prioridad** del trabajador a distancia para acceder a la modalidad presencial, así como un derecho de reversión a la modalidad que se estaba desarrollando con anterioridad. Se podrán establecer preferencias de acuerdo con las circunstancias personales o familiares, evitando en todo caso la perpetuación de roles y estereotipos de género. Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley (**artículo 8**).

### Capítulo III. *Derechos de las personas trabajadoras a distancia.*

- **Derecho de las personas trabajadoras a la formación**, debiendo la empresa adoptar medidas que aseguren el acceso igualitario de todos los trabajadores a las acciones formativas internas, independientemente de la modalidad en la que estén desarrollando su trabajo (**artículo 9**).
- Los trabajadores que realicen su actividad a distancia tendrán los **mismos derechos y mismas oportunidades** a la promoción profesional (**artículo 10**).
- Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de **equipos necesarios** para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo y garantía de atención precisa en caso de dificultades técnicas (**artículo 11**).
- Los **gastos generados** por la modalidad de teletrabajo deberán ser asumidos por la empresa, mediante el abono o la compensación (**artículo 12**).
- Derecho a **horario flexible** del teletrabajador (**artículo 13**).
- Reflejo fiel de las horas laborales del teletrabajador a través del sistema de registro horario (**artículo 14**).
- Necesidad de que la empresa aplique una **política preventiva** que tenga en cuenta los riesgos característicos de la modalidad de teletrabajo, en concreto, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (**artículo 16**).
- Garantía de la preservación del **derecho a la intimidad y a la protección de datos** del teletrabajador, no pudiendo exigir la empresa la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos particulares del trabajador no el uso de los mismos para la modalidad de teletrabajo. Sí que podrán las empresas establecer criterios de utilización de ellos dispositivos facilitados para el desarrollo de la actividad, debiendo contar con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (**artículo 17**).
- Deber empresarial de garantizar el derecho a la **desconexión digital**, así como el respeto a la duración máxima de la jornada, elaborando para ello una política interna dirigida a las personas trabajadoras (**artículo 18**).
- Derecho de las personas trabajadoras a ejercitar sus **derechos de naturaleza colectiva** con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas, garantizando la participación de manera efectiva en las actividades organizadas por la representación legal (**artículo 19**).

### Capítulo IV. *Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.*



- Los trabajadores que desarrollen su trabajo a distancia deberán cumplir con las **instrucciones de la empresa**, especialmente en lo referido a la protección de datos y seguridad de la información (**artículo 20**).
- Asimismo, deberán cumplir con las instrucciones en cuanto al **uso y conservación de los dispositivos** facilitados por la empresa (**artículo 21**).
- 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, teniendo en debida consideración la dignidad de los trabajadores, así como la capacidad real de los trabajadores con discapacidad (**artículo 22**).

#### Disposiciones adicionales y disposiciones transitorias.

- Los **convenios o acuerdos colectivos** podrán establecer medidas relacionadas con el teletrabajo o trabajo a distancia tales como, identificación de trabajo y funciones que puedan ser realizadas en esta modalidad, duración máxima del trabajo a distancia, regular una jornada mínima presencia o posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (**disposición adicional primera**).
- Las previsiones de la Ley 10/2021 **no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas** (**disposición adicional segunda**).
- La aplicación de la Ley 10/2021 no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia (**disposición transitoria primera**).
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la Ley 10/2021 resultará de aplicación a la relación laboral concreta. Asimismo, en el mismo plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación la Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.
- 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**). Este precepto actualmente hay que ponerlo en relación con el artículo 7. 1.e) Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y las concretas medidas a adoptar en los centros de trabajo hasta que se decrete el fin de la pandemia por el Gobierno. En concreto se establece que las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.

En las **disposiciones finales** se incorporan modificaciones a la distinta normativa laboral aplicable, con motivo de la publicación de la Ley 10/2021, *de trabajo a distancia*, tales como la inclusión de una nueva infracción en caso de incumplimiento normativo en materia del acuerdo de trabajo a distancia, el **incremento generalizado en un 20% de las sanciones, por incumplimientos de la normativa laboral, recogidas en el artículo 40 LISOS** (en vigor a partir del 1 de octubre de 2021); la incorporación de un **procedimiento judicial específico para**



**reclamaciones en materia de teletrabajo (Disposición final segunda)** o la introducción de término "trabajo a distancia" en varios artículos de la normativa aplicable actual.

---

**ECIJA. Área laboral**  
+ 34 91 781 61 60  
info@ecija.com

