

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

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito nacional como en el ámbito comunitario e internacional.

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, instaurando medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableciendo el carácter preferente del trabajo a distancia durante la pandemia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Al 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.

Artículo 2. Definiciones.

a) «*Trabajo a distancia*»: El que se presta con carácter regular, durante toda la jornada o parte de ella, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta.

b) «*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.

c) «*Trabajo presencial*»: Es el trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, el acuerdo de trabajo a distancia que garantizará, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de trabajo presencial.

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

El trabajo a distancia tendrá los mismos derechos que el trabajo 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 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia será voluntario para trabajadores y empleadores y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora (en función de lo recogido en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo).

Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

Deberá realizarse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar una copia de los acuerdos de trabajo a distancia, en un plazo no superior a diez días, a los representantes de los trabajadores. Dicha copia se enviará a la oficina de empleo (exista o no representantes de los trabajadores).

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

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

- Inventario de los medios que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, su vida útil o periodo máximo para la renovación de éstos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, forma de compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa, momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita donde desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial, si la hubiera.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.

- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas.
- Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información, con la participación de los representantes de los trabajadores.

Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.

La posible modificación de las condiciones establecidas deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

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.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios para el paso de una modalidad a otra, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias relacionadas con la formación, promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, etc.

Artículo 9. Derecho a la formación.

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar los mismos derechos de los trabajadores a distancia en materia de formación.

La empresa deberá garantizar la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo informar de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

Se tendrá derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo.

Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o 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 al desarrollo de su actividad laboral.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con Ley.

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

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 mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Si la obtención de dicha información exigiera la visita al domicilio elegido por la persona trabajadora, requerirá consentimiento expreso.

De no concederse dicho permiso, 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.

Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará el 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.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

Los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Esto conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Para ello se elaborará una política interna para regular esta circunstancia. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión.

Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

Serán los mismos que el resto de los trabajadores y por tanto la empresa debe facilitar mecanismos de comunicación entre los trabajadores y su representación sindical y mecanismos para una participación efectiva en el ejercicio de sus derechos.

Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y el tratamiento de la información, previa participación de la representación de los trabajadores.

Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de 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.

Artículo 22. 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 adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular (la jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión).

Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Las previsiones contenidas en esta Ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.

Disposición adicional tercera. Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables.

En el trabajo a distancia, se considerará 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.