

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

- **¿Cuál es el ámbito de aplicación?:**

- Trabajo cuenta ajena (art. 1.1 ET)
- Desarrollado a distancia con carácter regular.
 - Regularidad:
 - Período de referencia de tres meses
 - Mínimo del 30% de la jornada.
 - (o porcentaje proporcional en función de la duración del contrato de trabajo)

- **¿Qué se entiende por trabajo a distancia?**

La que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

- **¿Y el teletrabajo?**

Es el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

- **¿Cómo se define el trabajo presencial?**

- Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa

- **¿Existe alguna limitación para determinados trabajadores?**

Contratos con menores.

Contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Como mínimo, un porcentaje del **cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos

- **¿Se mantienen los mismos derechos laborales que tienen los trabajadores presenciales?**
- Principio de igualdad de trato:
 - Retribución
 - Estabilidad en el empleo
 - Tiempo de trabajo
 - Formación y promoción profesional
- No podrán sufrir perjuicio alguno, ni modificación en las condiciones (tiempo de trabajo y retribución) por las dificultades, técnicas y otras no imputables.

- **Principio de no discriminación:**

- Evitar cualquier tipo de discriminación, asegurando igualdad de trato y prestación de apoyos, realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.
- Inclusión en los planes de igualdad.
- Inclusión en las medidas contra el acoso.
- Especial mención protección de las víctimas de violencia de género.
- Mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad (incluyendo el derecho a la adaptación de jornada).

- **Principio de voluntariedad.**
- Voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora.
- Requiere la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto.
- La negativa de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad y las dificultades para el desarrollo del trabajo a distancia no puede justificar la extinción ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

-

- **¿Es reversible el trabajo a distancia?**
- Sí, tanto para el trabajador como para la empresa. Su ejercicio se realizará conforme disponga la negociación colectiva o el acuerdo a distancia.
- Se deja la puerta abierta a que el Convenio Colectivo o la legislación puedan establecer el derecho al trabajo a distancia.

¿Cuáles son las formalidades y contenido del acuerdo de trabajo a distancia?

- Por escrito previo a su inicio (puede incorporarse al contrato de trabajo inicial o en un momento posterior)
- Remisión de copia de la misma a la Oficina de Empleo y representantes de los trabajadores.

- **¿Qué debe contener el acuerdo de trabajo a distancia?**
- **Inventario** de los medios, equipos y herramientas 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 así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma

- **Horario** de trabajo y reglas de **disponibilidad** (dentro del horario)
- **Porcentaje y distribución** entre trabajo presencial y trabajo a distancia
- **Centro de trabajo** de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora
- **Lugar de trabajo** a distancia elegido por la persona trabajadora
- **Duración de plazos de preaviso** para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad
- **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, específicamente aplicables en el trabajo a distancia

- **¿Tienen prioridad para ocupar puestos de trabajo realizados de forma parcial o total de manera presencial?**

Sí aquellas personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada.

La empresa tiene un deber de informar de las vacantes producidas

- **¿Se pueden modificar las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia?**

– Sí previo acuerdo por escrito.

- **¿Qué derechos garantiza la Ley?**
- La formación en equivalente términos a los trabajadores presenciales.
- Promoción profesional. La empresa debe informar por escrito de forma expresa de las posibilidades de ascenso.
- Derecho al horario flexible
- Derecho al registro horario
- Derecho a la prevención de riesgos laborales.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos
- Derecho a la desconexión digital
- Derechos colectivos

¿Debe la empresa realizar mantenimiento de los medios, equipos y herramientas de la actividad?

- Sí de conformidad con el inventario previsto.

• ¿Quién paga los gastos del trabajo a distancia?

-Es la empresa la que tiene que pagar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

- Los Convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos para su determinación.

- **¿Puede la empresa adoptar medidas de vigilancia y control?**

Sí, 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.

- **¿La Ley afecta a las situaciones anteriores de trabajo a distancia?**

Sí, hay unos plazos previstos para su aplicación.

- existe un plazo de un año, o tres si se acuerda, para los supuestos de regulación en convenio o acuerdo colectivo.
- Tres meses en el resto de casos. Deberá formalizarse el acuerdo por escrito conforme a lo previsto.
- Prevalecen las condiciones más beneficiosas que se estuvieran disfrutando.

- **¿Es aplicable la Ley al trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19?**

Se regirá por la normativa laboral ordinaria, mientras se mantengan dichas medidas.

¿Qué sanciones se prevén por incumplimiento en materia de trabajo a distancia?

- **Infracción Grave:** multa, de 751 a 7.500 euros.

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 legal y convencionalmente previstos

- Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- de 2.451 a 49.180 euros: No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención establecidos en la normativa

- **Infracción leve :con multas de 70 a 750 euros**
- No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores
- Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales

- de 45 a 2.450 euros

Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

- Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.