

LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

El pasado sábado, 10 de julio, se publicó en el BOE la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que sustituye al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. La citada Ley incorpora 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). En concreto:

- Obligación de las empresas de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad.
- La empresa asegurará a las personas trabajadoras con discapacidad que los medios, equipos y herramientas para el trabajo a distancia sean universalmente accesibles para evitar cualquier exclusión por esta causa.
- La evaluación de riesgos del puesto de trabajo a distancia deberá tener en cuenta también la accesibilidad del entorno laboral efectivo.
- Se incrementa el importe de las sanciones de la LISOS, con efectos a partir del 1 de octubre de 2021.

NORMATIVA: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10/07/2021)

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11472.pdf>

ENTRADA EN VIGOR: El 11 de julio de 2021, excepto el apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 de la LISOS, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.

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 BOE, 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. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de esta Ley deberá formalizarse en el plazo de 3 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el art. 1.1 ET, 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 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.**

Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19: Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del art. 5 del RDL 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.

VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA:

- 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 art. 41 del ET, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.
- La negativa de la persona trabajadora a trabajar 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 las condiciones de trabajo.
- La **decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.** El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el art. 7.

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA:

Obligaciones formales:

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

- La empresa en un plazo no superior a 10 días desde su formalización deberá entregar a la RLT una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET.
- Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

https://www.lanbide.euskadi.eus/noticia/contenidos/noticia/fecha_comunicar_teletrabajo/es_def/ind ex.shtml

Contenido mínimo (sin perjuicio de la regulación recogida en los convenios o acuerdos colectivos):

- 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.
- 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.

Modificación del acuerdo:

- Deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la RLT.
- 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 (la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la RLT los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan).

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA:

Derecho a la carrera profesional:

- Derecho a la formación.
- Derecho a la promoción profesional.

Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos:

- 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. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa. Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- 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.

Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo:

- 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.
- Derecho al registro horario adecuado. El sistema de registro horario del art. 34.9 ET 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.

Derecho a la prevención de riesgos laborales:

- Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 31/1995.

- 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 art. 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.

Derechos relacionados con el uso de medios digitales:

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos.
- Derecho a la desconexión digital

Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia: Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho 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.

FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL:

- Deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la RLT y deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su RLT.
- 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.
- 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.

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (LISOS):

VER Disposición final primera de la Ley.

Se incrementa el importe de las sanciones de la LISOS, con efectos a partir del 1 de octubre de 2021.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del apartado dos de la disposición final primera de la presente Ley se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha (Disposición transitoria segunda).