

LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

Ley 10/2021, de 9 de julio



1. ¿Qué es el Trabajo a Distancia?

El trabajo a distancia es la forma de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Se entiende como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En la práctica eso significa que un trabajador con una jornada laboral de 40 horas y 5 días a la semana trabaja a distancia, al menos, durante un día y medio a la semana.

Es fundamental y determinante la existencia de un acuerdo por escrito entre las dos partes de la relación laboral que la norma denomina como **“acuerdo de trabajo a distancia”**.

De hecho, la falta de formalización de dicho acuerdo puede ser considerada como infracción grave y ser sancionada con una 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.

2. Voluntariedad y reversibilidad

El trabajo a distancia será voluntario y reversible, siendo necesario un acuerdo por escrito, que podrá ser parte del contrato inicial o realizarse a posteriori.

Debe tenerse en cuenta que, en los contratos de trabajo de prácticas y aquellos para la formación y el aprendizaje, sólo se podrá llegar a un acuerdo a distancia cuando se garantice, al menos, un 50% de desarrollo de actividad presencial.

3. Igualdad de Trato y Oportunidades

El artículo 4 dispone que *"las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial"*.

Igualmente, dispone que el hecho de que se realice el trabajo a distancia no puede perjudicar las condiciones laborales: retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Asimismo, impone a las empresas la obligación de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos.



4. Mismos derechos que los trabajadores presenciales

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada.

Las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial.

Además, tendrán los siguientes derechos:

- A la **formación** en términos equivalentes a los trabajadores presenciales.
- A la **promoción profesional**.
- A la **desconexión digital**.
- Al derecho al **horario flexible** en los términos del acuerdo.
- Al derecho al **registro horario** adecuado, que debe incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.
- Al derecho a la **intimidad y protección de datos**.
- Al derecho a la **prevención de riesgos laborales**.
- A la **seguridad y salud en el trabajo**.
- A recibir de la empresa los **medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de su actividad**.



5. ¿Qué sucede con los acuerdos de trabajo a distancia preexistentes a la entrada en vigor de la Ley 10/2021?

- **Si existe convenio o acuerdo colectivo** en materia de trabajo a distancia, no será aplicable el contenido de la Ley hasta que el convenio o acuerdo colectivo pierda su vigencia.
- **Si no existe convenio o acuerdo colectivo** que regule el trabajo a distancia, la Ley resulta plenamente de aplicación desde el día 11 de julio de 2021, disponiendo las empresas de hasta tres meses para formalizar los acuerdos a distancia o adaptar los ya existentes.

6. Entrada en vigor de la normativa

La Ley 10/2021 ha entrado en vigor el **11 de julio de 2021**, a excepción del apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que entrará en vigor el próximo 1 de octubre de 2021.



www.bketl.es

Bilbao - Burgos - Logroño - Miranda de Ebro
Oviedo - Vitoria-Gasteiz - Zamora

