

**Circular Informativa E-29/2021**  
**4 de Agosto de 2021**

## **LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

Estimado Asociado:

Mediante la presente Circular le informamos de la publicación de la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia \(BOE nº 164 del sábado día 10 de julio de 2021\)](#), y [en vigor desde el día 11 de julio de 2021](#). Esta norma es el resultado de la tramitación parlamentaria, como proyecto de Ley, del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Aunque esta modalidad de trabajo a distancia o en teletrabajo no es muy habitual en nuestro sector, algunas categorías o departamentos de nuestras empresas sí que podrían desempeñar su actividad mediante esta modalidad.

Como premisa, hay que indicar que esta Ley sólo es de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena. NO se aplica al autónomo. Las **características básicas** de esta forma de prestación del trabajo son las siguientes:

- **Será voluntario para la persona trabajadora y para el empleador**, que el acuerdo correspondiente deberá constar por escrito, y que será posible regularlo a través de los instrumentos de negociación colectiva. **El acuerdo siempre será reversible**, tanto para el trabajador como para la empresa. Asimismo, la negativa a trabajar a distancia no podrá considerarse como causa justificativa de despido o de la modificación de las condiciones de trabajo.
- En cuanto a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, la ley establece que los derechos de los trabajadores que teletrabajen serán los mismos que los del resto de trabajadores, salvo los inherentes a la modalidad presencial
- El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia deberá especificar las herramientas, medios y equipos necesarios para el trabajo a distancia, así como los gastos de la persona trabajadora por trabajar a distancia. Se deberán estipular asimismo el horario de trabajo, el preaviso de reversibilidad y también los medios de control para la empresa de la actividad del trabajador.

Sin perjuicio de remitirles a la lectura de la Ley, en el documento que figura como anexo a esta circular, elaborado por nuestra Confederación Granadina de Empresarios CGE, tienen un resumen de los aspectos más significativos de la Ley.

## ABIERTO EL PLAZO DE SOLICITUD DE LAS AYUDAS PARA ACTUACIONES DE EFICIENCIA ENERGÉTICA EN EXPLOTACIONES AGROPECUARIAS

Aprovechamos para recordarles el contenido de nuestra [Circular E-15/2021](#) en la que dábamos cuenta de la publicación del [Real Decreto 149/2021, de 9 de marzo](#), por el que se regula el programa de ayudas para la realización de actuaciones de eficiencia energética en explotaciones agropecuarias y se acuerda la concesión directa de las ayudas de este programa a las comunidades autónomas.

Como decíamos entonces, a la comunidad autónoma de Andalucía se le han asignado 8,5 MM Euros, que suponen un 28% del total del programa, y con fecha [9 de junio pasado se publicó en el BOJA la Resolución de la Agencia Andaluza de la Energía](#) con la convocatoria para este año 2021 de las Ayudas reguladas en el citado Real Decreto.

Las ayudas que **se pueden solicitar hasta el próximo 31 de diciembre de 2021**, van destinadas a:

- Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de regadío (sustitución de grupos de bombeo, implantación de variadores de frecuencia, sistemas de regulación y control para la modernización de la red de riego, instalación de baterías de condensadores para las estaciones de bombeo).
- Mejora de la eficiencia energética y utilización de energías renovables en explotaciones agropecuarias (instalaciones consumidoras de energía térmica y eléctrica, procesos propios que reduzcan los consumos de energía y las emisiones de CO<sub>2</sub>, instalaciones de iluminación, renovación de motores y otros servicios propios de la actividad).

En la infografía de la Agencia Andaluza [a la que pueden acceder en este enlace](#), se detallan las principales características de estas ayudas (destinatarios, actuaciones incentivables, alcance de las subvenciones, etc.).

Toda la información relativa a esta convocatoria se encuentra [disponible en la web de la Agencia Andaluza de la Energía](#), entidad encargada de la gestión y tramitación de estas ayudas.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

## TÍTULO

**-LEY 10/2021 DE 9 DE JULIO DE TRABAJO A DISTANCIA-**

## RESUMEN

En el Boletín Oficial del Estado del pasado 10 de julio ha sido publicada la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#), resultado de la conversión en ley del [Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre](#), que ya reguló, junto con otras cuestiones, la prestación del **trabajo a distancia** por parte de los trabajadores por cuenta ajena. En este nuevo texto se introducen sin embargo determinadas modificaciones, entre las que destaca el incremento de las sanciones por el incumplimiento de la Ley.

## CONTENIDO

- **La nueva Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia refleja las disposiciones ya dictadas con anterioridad en materia de trabajo a distancia, si bien introduce una serie de modificaciones puntuales.**

### Se distingue entre:

- **Trabajo a distancia:** el que se realiza de forma regular en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta. La norma se aplicará al trabajo a distancia cuando éste se preste durante un mínimo del 30% de la jornada, en periodos de tres meses de referencia.
- **Teletrabajo:** el que se lleva a distancia mediante "el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación".
- **Trabajo presencial:** que es el que se desarrolla en el centro de trabajo fijado por la empresa.

### Las características básicas del trabajo a distancia

- Será voluntario para la persona trabajadora y para el empleador, que el acuerdo correspondiente deberá constar por escrito, y que será posible regularlo a través de los instrumentos de negociación colectiva. El acuerdo siempre será reversible, tanto para el trabajador como para la empresa. Asimismo, la negativa a trabajar a distancia no podrá considerarse como causa justificativa de despido o de la modificación de las condiciones de trabajo.
- En cuanto a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, la ley establece que los derechos de los trabajadores que teletrabajen serán los mismos que los del resto de trabajadores, salvo los inherentes a la modalidad presencial.

- El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia deberá especificar las herramientas, medios y equipos necesarios para el trabajo a distancia, así como los gastos de la persona trabajadora por trabajar a distancia. Se deberán estipular asimismo el horario de trabajo, el preaviso de reversibilidad y también los medios de control para la empresa de la actividad del trabajador.
- **Los cambios introducidos en la Ley respecto de la regulación inicial del trabajo a distancia son esencialmente los siguientes:**
  - **En el artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, apartado 3,** se amplía la especificación de las causas de discriminación directa o indirecta que deben ser evitadas por las empresas respecto a las personas trabajadoras que presten servicios a distancia, añadiéndose a las motivadas por razón de sexo la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad.
  - **En el artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, apartado 1,** se añade un inciso para reflejar el derecho que asiste a las personas con discapacidad trabajadoras a distancia de que la empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, necesarios para el desarrollo de su actividad, sean universalmente accesibles.
  - **En el artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, apartado 1,** se introduce un inciso para incluir la accesibilidad del entorno laboral efectivo como factor a tener especialmente en cuenta a la hora de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia.
  - **En el artículo 22. Facultades de control empresarial,** se añade una referencia a las "circunstancias personales" de la persona trabajadora a distancia como cuestión a tener en consideración por la empresa a la hora de adoptar las medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales. )
  - **Se modifica la redacción de la disposición adicional 3ª** estableciéndose que, en el trabajo a distancia, el domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables será aquel que figure como tal en el contrato de trabajo o, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.
  - **Se modifica el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** aumentando las cuantías de las sanciones por el incumplimiento de la ley. Las sanciones leves se castigarán con multas de 70 a 150 euros, las medias irán de 151 a 370 euros y al máximo de 371 a 750 euros. En cuanto a las sanciones graves podrán ir desde 751 euros hasta 225.018 euros.
  - **La nueva Ley ha entrado en vigor el pasado día 11 de julio, con excepción del apartado que regula las sanciones, que no entrará en vigor hasta el 1 de octubre de 2021.**