

Circular Informativa F-32/2021
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 federación nacional CONAIF, tienen un completo 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 F-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 CO₂, 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.

Quedamos como siempre a vuestra disposición para cualquier aclaración o consulta. Un saludo cordial

TRABAJO A DISTANCIA (Ley 10/2021, de 9 de julio)

1.-) ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Será de aplicación a los trabajadores que **voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena** y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, **a distancia y con carácter regular. NO se aplica al autónomo.**
- Se entenderá como trabajo a distancia regular el 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.

• Queda excluido, por lo tanto, el trabajo a distancia ocasional o residual, bien por ser esporádico, o por que, a pesar de ser habitual, no alcanza el porcentaje señalado anteriormente.

- Al trabajo de distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19 y mientras estas se mantengan, le seguirá siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria.

2.-) DEFINICIONES

2.1.-) **Trabajo a distancia.** La actividad laboral se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

2.2.-) **Teletrabajo.** El trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

2.3.-) **Trabajo presencial.** El trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Como se señala en la Exposición de motivos de la Ley 10/2021 el **teletrabajo es una subespecie de trabajo a distancia que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.**

3.-) LIMITACIONES

En los contratos de trabajo con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se permitiría el trabajo a distancia siempre **que se garantice, como mínimo, un 50% de la jornada en la modalidad presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático de la a formación teórica vinculada a estos contratos.

4.-) IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES, Y NO DISCRIMINACIÓN

Los trabajadores que trabajen a distancia:

- **TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS** que tendrían si realizasen el trabajo en la modalidad presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización del trabajo en esta modalidad.
- **NO PODRÁN SUFRIR PERJUICIO NI MODIFICACIÓN EN SUS CONDICIONES LABORALES** (en particular en materia de tiempo de trabajo, o retribución) por las dificultades técnicas u otras no imputables al trabajador, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.
- **TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS** que los trabajadores presenciales en materia de **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada.
- **NOVEDAD.** Se incluye dentro del apartado 3 del artículo 4 (“Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”) una ampliación de las causas de discriminación directa o indirecta que deben ser evitadas por las empresas respecto a los trabajadores que prestan servicios a distancia. En concreto, a las motivadas por razón de sexo, la Ley 10/2021 añade la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad.
- **NOVEDAD.** Se incluye igualmente en el mismo apartado del artículo 4 la indicación de la forma en que deberá evitarse la discriminación: asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

5.-) VOLUNTARIEDAD

- El trabajo a distancia **SERÁ VOLUNTARIO** para el trabajador y el empresario. **NO EXISTE, POR LO TANTO, UN DERECHO GENERAL AL TRABAJO A DISTANCIA**
- La negativa del trabajador a trabajar a distancia, no será causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

6.-) REVERSIBILIDAD (Vuelta al trabajo presencial tras acordar el trabajo a distancia)

- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial **SERÁ REVERSIBLE** para la empresa y el trabajador.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, no será causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Las dificultades para el desarrollo del trabajo a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán tampoco causas justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

7.-) EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- Se precisará de un **ACUERDO DE TRABAJO por escrito** que formará parte del contrato inicial o se realizará en un momento posterior. En todo caso, **deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia**. El contenido **mínimo obligatorio** de este acuerdo se recoge en el artículo 7 de la Ley 10/2021, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos.
- La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo (incluido el porcentaje de presencialidad), será objeto también de acuerdo por escrito entre la empresa y el trabajador, formalizándose con carácter previo a su aplicación.

8.-) PRIORIDADES

- Los trabajadores 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 los trabajadores (y a la representación legal de los mismos, si existiera) de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

9.-) DERECHO DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

9.1.-) Derecho a la carrera profesional

9.1.1.-) Derecho a la formación

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

9.1.2.-) Derecho a la promoción profesional

La empresa informará, **de manera expresa y por escrito**, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos presenciales o a distancia.

9.2.-) Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos

9.2.1.-) Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas

- Los trabajadores a distancia tendrán 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.
- Se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- **NOVEDAD.** Se incorpora un inciso en el apartado 1 del artículo 11 (“Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipo y herramientas”) para recoger el derecho de las personas con discapacidad trabajadores a distancia de que la que empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, necesarios para el desarrollo de la actividad sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

9.2.2.-) Derecho al abono y a la compensación de gastos

El trabajo a distancia será sufragado o compensado por la empresa, y no supondrá la asunción por el trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

9.3.-) Derechos sobre el tiempo de trabajo

9.3.1.-) Derecho al horario flexible

El trabajador a distancia podrá flexibilizar el horario de trabajo, de conformidad con los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, y respetando en todo caso los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

9.3.2.-) Derecho al registro horario adecuado

El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador 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.

9.4.-) Derecho a la prevención de riesgos laborales

9.4.1.-) Aplicación de la normativa preventiva

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

9.4.2.-) Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta los riesgos característicos de la modalidad del trabajo a distancia, poniendo

especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos **y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. NOVEDAD**

- La evaluación de riesgos **únicamente deberá alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios.**
- Cuando para la obtención de la información sobre los riesgos a los que está expuesto el trabajador a distancia exigiera la visita de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al trabajador y a los delegados de prevención, si los hubiera.
- La visita requerirá el permiso del trabajador.
- De no concederse el permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador.

9.5.-) Derechos relativos al uso de medios digitales

9.5.1.-) 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, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

- La empresa **no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador**, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales los trabajadores pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por la empresa para el trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

9.5.2.-) Derecho a la desconexión digital

- Los trabajadores a distancia, particularmente en teletrabajo, **tienen derecho a la desconexión digital** (derecho del trabajador a que se garantice, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente señalado, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal o familiar) fuera de su horario de trabajo.
- La empresa elaborará una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del

personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

9.6.-) Derechos colectivos

Los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro al que están adscritos

10.-) FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL

10.1.-) Protección de datos y seguridad de la información

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y sobre seguridad de la información.

10.2.-) Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos

Los trabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.

10.3.-) Facultades de control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador 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. NOVEDAD**

11.-) EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer y regular:

- La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a distancia.
- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.
- La duración máxima del trabajo a distancia.
- Los contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia.
- Una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
- Un porcentaje o periodo de referencia inferiores al 30% o 3 meses a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad.
- Un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al 50%, siempre que no se celebren con menores de edad.
- Las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

12.-) DOMICILIO A EFECTOS DE CONSIDERAR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE **NOVEDAD**

En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente 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.

13.-) SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTE A 11 DE JULIO DE 2021

- La Ley 10/2021 será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad al día 10 de julio de 2021, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.
- Si estos convenios o acuerdos no prevén un plazo de duración, la Ley 10/2021 será de aplicación íntegramente a partir del día 10 de julio de 2022, salvo que las partes firmantes de estos acuerden un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.
- La aplicación de la Ley 10/2021 NO supondrá la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.
- El acuerdo de trabajo contemplado en el epígrafe 7 deberá formalizarse en el plazo de 3 MESES desde que la Ley 10/2021 resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En el mismo plazo deberán realizarse las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a 10 de julio de 2021, no derivados de convenios o acuerdos colectivos

14.-) MODIFICACIONES LEGISLATIVAS CONSECUENCIA DE LA LEY 10/2021

- **NOVEDAD.** A través de la incorporación de un apartado 2 a la disposición final primera se modifica el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; para **augmentar** las cuantías de las sanciones, entre otras en materia de las relaciones laborales y empleo.

Estas nuevas cuantías entrarán en vigor el día 1 de octubre de 2021, pero las infracciones cometidas con anterioridad al día 11 de julio de 2021 se sancionarán conforme las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a esta fecha.

- La **disposición final segunda** establece un procedimiento judicial especial, mediante la introducción de un nuevo artículo, el 138 bis, a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia.

- La **disposición final tercera** introduce en el texto del Estatuto de los Trabajadores aquellas modificaciones necesarias conforme a lo recogido en la Ley 10/2021, en los artículos 13 (*Trabajo a distancia*), 23.1 a) (*Promoción y formación profesional en el trabajo*) y 37.8 (*Descanso semanal, fiestas y permisos*) de dicha norma legal.

Madrid, 15 de julio de 2021
Luis María Franco Fernández
Director Jurídico, Calidad y Formación