

Ley 20/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

La **Ley 10/2021, que tiene su origen en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia, regula** las condiciones de ejercicio **del trabajo a distancia** entendido éste como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que **el teletrabajo** es una tipología que implica el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

| | |
|--------------------|---|
| <i>Descripción</i> | <p>La norma distingue entre trabajo a distancia (actividad laboral desde el domicilio o el lugar elegido por la persona trabajadora, con carácter regular); teletrabajo (trabajo a distancia realizado exclusivamente o de manera prevalente por medios y sistemas informáticos o telemáticos) y trabajo presencial (el que se <u>presta</u> en el centro de trabajo o en el lugar que elija la empresa).</p> <ul style="list-style-type: none">– La ley es aplicable si el trabajo a distancia alcanza al menos el 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses.– El trabajo a distancia será voluntario y reversible y requerirá la firma de un acuerdo por escrito, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. <p>Como contenido mínimo, el acuerdo contendrá el inventario de equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, los gastos en los que puede incurrir la persona trabajadora para ejercer la actividad y la modalidad para cuantificarlos y compensarlos, además de los horarios de trabajo o reglas de disponibilidad obligatoria.</p> <ul style="list-style-type: none">– Los gastos asociados al ejercicio de la actividad laboral serán sufragados o compensados por la empresa y el mecanismo para determinar la compensación o abono podrá establecerse en negociación colectiva o en el acuerdo firmado.– Esta Ley recoge las especiales precauciones a tener en cuenta respecto de los derechos laborales, cuando sean predicables en relación con las personas que llevan a cabo trabajo a distancia, como son:<ul style="list-style-type: none">→ Derechos relacionados con la carrera profesional, se deberá garantizar la participación efectiva en las acciones formativas y de las posibilidades de ascenso que se produzcan (sea para puestos de desarrollo presencial o a distancia)→ Derechos de contenido económico: contemplados como "derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos". Se trata de la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa, de todos los |
|--------------------|---|



equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, de conformidad con el inventario establecido en el acuerdo de trabajo a distancia. Esta Ley protege a las personas trabajadoras con discapacidad, de modo que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, han de ser "universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa". En cuanto al derecho al abono y compensación de gastos, el trabajo a distancia debe ser sufragado/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 con el desarrollo de su actividad laboral.

- Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo: el horario que debe constar en el acuerdo de trabajo a distancia es un punto de referencia, pero puede ser alterado por la persona trabajadora dentro de los límites fijados en el propio acuerdo.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales: de acuerdo con la LPRL, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se deberá realizar una evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, sin extenderse al resto de zonas de la vivienda.
- Derechos relacionados con el uso de medios digitales: derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, lo que conlleva una obligación a la empresa de garantizar una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y trabajo durante los períodos de descanso. Para ello, la empresa elaborará una política interna definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.
- Derechos colectivos: se reconoce ese derecho a las personas trabajadoras a distancia con el mismo contenido y alcance que para el resto de las personas trabajadoras presenciales.
- Se prohíbe la **discriminación directa o indirecta** de las personas que presten servicio a distancia por edad, antigüedad o grupo profesional o la discapacidad. Igualmente establece que no deben existir diferencias injustificadas (igualdad de trato y no discriminación) entre las propias personas trabajadoras a

| | |
|--------------------------------------|--|
| | <p>distancia, referentes a las medidas de prevención frente al acoso, o la obligación de que se garantice que las personas que llevan a cabo trabajo a distancia puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación/corresponsabilidad igual que los trabajadores presenciales.</p> <p>– Se recoge 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.</p> <p>La Ley también articula obligaciones a las personas trabajadoras que teletrabajan, así deberán:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cumplir con las instrucciones sobre protección de datos establecidas por la empresa —previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras— (art. 20.1).• Cumplir con las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa —en este caso, previa información a dicha representación— (art. 20.2).• Cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos establecidos en la empresa, dentro de los términos pactados, en su caso, por la negociación colectiva (art. 21). <p>Por su parte, la empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.</p> |
| <i>Elementos de especial interés</i> | <p>Queda contemplado en la Ley:</p> <ul style="list-style-type: none">– el derecho al registro horario adecuado– el derecho a la prevención de riesgos laborales– el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo– el derecho a la intimidad y la protección de datos <p> La negativa de una persona trabajadora a realizar teletrabajo, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, no serán</p> |



| | |
|----------------------------|---|
| | <p>causas justificativas de despido ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p> <p>✍ Las empresas podrán establecer las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.</p> <p>En ningún caso, la aplicación de la norma podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de los derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que trabajaban a distancia antes de la nueva ley.</p> <p>✍ Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.</p> |
| <i>Régimen Transitorio</i> | <ul style="list-style-type: none">✓ Esta nueva Ley es de aplicación a las relaciones laborales vigentes que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por acuerdos entre la empresa y la persona trabajadora o convenios colectivos, desde el momento en el que éstos perdieran su vigencia/caduquen.✓ En el caso de que dichos acuerdos y convenios no establezcan un plazo de duración, la norma será aplicable íntegramente una vez transcurrido un año desde la publicación en el BOE, salvo que las partes acuerden un plazo superior, como máximo de tres años.✓ Si el trabajo en remoto ha sido forzado por la pandemia de la Covid-19 y mientras las medidas extraordinarias de prevención del contagio se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, las empresas ya están obligadas a dotar a las personas trabajadoras de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. <p>La negociación colectiva, en su caso, establecerá la forma de compensación de los gastos durante la pandemia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.</p> |
| <i>Localización</i> | https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10 |

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es