

# Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

(TOL8.501.333)

BOE de 10 de julio de 2021

CONOCE TIRANT ONLINE



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

## Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

(TOL8.501.333)

BOE de 10 de julio de 2021

### ¿Qué es el trabajo a distancia?

Es el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.

El art. 2 a) establece la definición de trabajo a distancia:

*a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o 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.*

A este respecto, en virtud del art. 1 párrafo 2º, se entiende que es regular:

*Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.*

### ¿Existen limitaciones?

Sí, en relación con los menores y los contratos formativos.

En el primer caso las necesidades de formación y descanso y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización aconsejan que en



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

dicho colectivo, de acuerdo con las exigencias de la normativa existente, artículos 6.2 del ET y 27 LPRL, se establezcan limitaciones que garanticen un mínimo de tiempo de presencia en los mencionados acuerdos de trabajo a distancia.

Respecto de los contratos formativos exigen las cautelas y limitaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de su objeto, ya sea la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, ya la obtención de una cualificación profesional, bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa.

De esta forma, el art. 3 de la norma establece que se ha de garantizar “*como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos*”.

### **¿Tiene carácter voluntario?**

Sí, tanto para la persona trabajadora y la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito que deberá recoger todas las informaciones escritas pertinentes, incluidas las especificidades que derivan del trabajo a distancia y que permiten garantizar con claridad y transparencia el contenido de sus elementos esenciales, más allá de que puedan deducirse de la normativa laboral de carácter general.

De esta manera, esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo –artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores– sino que es una opción voluntaria para ambas partes.

Vid. art. 5 de la norma.

### **¿Cuáles son las obligaciones formales que establece la norma?**

- Deberá realizarse por escrito
- Podrá estar incorporado al contrato inicial o realizarse en un momento posterior, pero siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia.



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

- La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de los acuerdos que se realicen. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Vid. art. 6 de la norma.

### ¿Cuál es el contenido del acuerdo?

- a. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo
- b. Enumeración de los gastos
- c. Horario
- d. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia
- e. 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.
- f. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h. Medios de control empresarial de la actividad.
- i. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

- j. 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.
- k. 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.
- l. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Vid. Art. 7 de la norma.

### **Modificación del acuerdo de trabajo a distancia:**

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 representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, cabe señalar que los 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.

### **¿Tendrán los mismos derechos?**

Las personas que desarrollan trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, se recogen aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección.

### **Derechos de las personas trabajadoras a distancia:**



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

- a. *Derecho a la formación*
- b. *Derecho a la promoción profesional*
- c. *Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas*
- d. *El derecho al abono y compensación de gastos*
- e. *Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo*
- f. *Derecho al registro horario adecuado*
- g. *Derecho a la Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia*
- h. *Derecho a la intimidad y a la protección de datos*
- i. *Derecho a la desconexión digital*
- j. *Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia*

**Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia:**

- *Protección de datos y seguridad de la información:* las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras
- *Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos:* 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



- *Facultades de control empresarial:* 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

### **Negociación colectiva:**

Existe, además, entre otros aspectos destacables, una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, con llamadas expresas a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

### **Entrada en vigor:**

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

# RECOMENDACIÓN EDITORIAL

---

## La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia

**Autoría:**

Francisco Javier Gomez Abelleira

[IR A LA WEB](#)



## El Teletrabajo

**Autoría:**

Adrián Todolí Signes y Ángela Martín Pozuelo López

[IR A LA WEB](#)



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica



# tirant **online**<sup>®</sup>

---

La base de datos jurídica  
más completa del mercado

CONOCE TIRANT ONLINE



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica