

Puigverd Assessors analiza y detalla la Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia

La Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, es de aplicación a aquellas relaciones de trabajo cuando se desarrollen a distancia con carácter regular

Puigverd Assessors, con sede en Sabadell, explica que se entiende que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada, si bien los convenios o acuerdos colectivos pueden regular un porcentaje o periodo de referencia inferior.

Para entender la Ley 10/2021, es fundamental distinguir entre tres conceptos: el teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo presencial.

Trabajo a Distancia: Es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se realiza desde el domicilio del trabajador o desde el lugar elegido por este, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo: Es una modalidad de trabajo a distancia en la que el uso de sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones es un elemento indispensable para la realización de la actividad laboral.

Trabajo Presencial: Es la modalidad tradicional donde la actividad laboral se lleva a cabo en el centro de trabajo designado por la empresa.

Puntos principales de la Ley del Trabajo a Distancia

La Ley 10/2021 establece varias disposiciones claves para garantizar que el trabajo a distancia se realice de manera equitativa y justa:

Acuerdo voluntario y reversible: El trabajo a distancia debe ser voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. Además, esta modalidad es reversible, permitiendo a ambas partes volver al trabajo presencial mediante un acuerdo.

Obligatoriedad de formalizar por escrito el acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia de carácter regular. Puede formar parte del contrato de trabajo inicial o incorporarse posteriormente, pero siempre debe celebrarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. Dicho acuerdo se ha de enviar a la oficina de empleo. No formalizar el acuerdo de trabajo a distancia es sancionable con multa económica de 751 a 7.500 euros.

Igualdad de derechos: Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, incluyendo igualdad en el acceso a formación, promoción profesional, y la percepción de retribuciones equivalentes.

Dotación de medios: La empresa debe proporcionar, mantener y asumir los costos relacionados con los equipos, las herramientas y los medios necesarios para el trabajo a distancia. Esto incluye también los gastos de conexión y el mantenimiento del equipo.

Derecho a la desconexión digital: Los trabajadores tienen derecho a desconectar de los dispositivos digitales y medios de comunicación empresarial fuera de su horario laboral establecido, para garantizar el respeto de su tiempo de descanso y vacaciones.

Control del trabajo: Las empresas pueden adoptar las medidas que estimen más adecuadas para el control del cumplimiento de la actividad laboral por parte del trabajador, incluyendo el uso de medios telemáticos, siempre respetando la dignidad del trabajador.

Prevención de riesgos laborales: La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a distancia, realizando una evaluación de riesgos de la zona de trabajo y adoptando medidas preventivas adecuadas.

Derechos del Trabajador

La ley establece una serie de derechos específicos para los trabajadores a distancia, además de los mencionados anteriormente:

Derecho a la flexibilidad horaria: Dentro de los límites establecidos por el acuerdo de trabajo a distancia, los trabajadores pueden organizar su horario de trabajo de manera flexible.

Derecho a la información y participación: Los trabajadores a distancia tienen derecho a ser informados sobre las vacantes de empleo presencial disponibles, así como a participar en las actividades y programas de formación de la empresa.

Protección de datos: La empresa debe garantizar la privacidad y la protección de los datos personales de los trabajadores, asegurando el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Sanciones por incumplimiento

La Ley 10/2021 también contempla sanciones para las empresas que no cumplan con las disposiciones establecidas. Las principales sanciones incluyen:

Multas: Las infracciones relacionadas con el incumplimiento de las normas sobre el trabajo a distancia pueden ser sancionadas con multas económicas. Estas multas varían en función de la gravedad de la infracción, pudiendo oscilar entre 70?€ y 225.018?€.

Obligación de rectificación: Además de las multas, la empresa puede ser obligada a corregir las deficiencias o incumplimientos detectados, como proporcionar el equipo necesario o ajustar las condiciones de trabajo para cumplir con la normativa.

Responsabilidad civil: En casos de daños o perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de trabajo a distancia, las empresas pueden enfrentarse a reclamaciones de responsabilidad civil.

La Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, es una normativa que establece un marco legal claro y detallado para el trabajo a distancia en España. A través de esta ley, se busca garantizar que el trabajo a distancia se realice en condiciones equitativas, asegurando la protección de los derechos de los trabajadores y estableciendo las responsabilidades de los empleadores.

Con un enfoque en la igualdad de derechos, la dotación de medios, la desconexión digital y la

prevención de riesgos laborales, esta ley pretende adaptarse a las nuevas realidades del mundo laboral y fomentar un entorno de trabajo más flexible y seguro para todos.

Datos de contacto:

Oriol Marquès

edeon

931929647

Nota de prensa publicada en: [Sabadell](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Cataluña](#) [Recursos humanos](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>