

NOTA INFORMATIVA

Novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

El pasado día 10 de julio se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) **la nueva Ley 10/2021, de trabajo a distancia. Convalidando el anterior Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, la nueva Ley introduce el nuevo marco que deberá regular la prestación de servicios fuera de los centros de trabajo propios de la empresa.**

Además del nuevo régimen aplicado al trabajo a distancia, la Ley viene a introducir novedades en materia de igualdad en los trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad.

Por último, y como cuestión especialmente relevante para nuestras empresas, **se introducen modificaciones en el régimen sancionador contenido en el Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Régimen legal del trabajo a distancia

En primer lugar, la nueva Ley establece su ámbito de aplicación al trabajo a distancia prestado de forma regular, entendiéndose tal como el prestado en esa modalidad durante un 30% o más de la jornada, en un marco de referencia de tres meses.

Para poder prestar el trabajo de manera diferente a la presencial, la empresa y el trabajador deben suscribir por escrito un **acuerdo de trabajo a distancia**, que no podrá imponerse a través de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y que deberá comunicarse a la representación legal de los trabajadores, de existir.

Dicho acuerdo **deberá contener las especificidades de la prestación de servicios** del trabajador: los medios y equipos que se utilizarán, los gastos en que incurriese el trabajador, el horario, el lugar de trabajo designado por el trabajador, los medios de control que utilizará la empresa, la duración del acuerdo, etcétera.

A propósito de los gastos del trabajador mencionados en el párrafo anterior, el artículo 7.b y el artículo 12 de la nueva Ley imponen a la empresa en exclusiva su compensación. A falta de previsión expresa en el Convenio Colectivo de aplicación, será el acuerdo de trabajo a distancia el que establezca su momento y forma de pago.

El acuerdo de trabajo a distancia podrá modificarse de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Asimismo, la empresa deberá informar a los que presten sus servicios en esta modalidad de los puestos de trabajo presenciales que queden vacantes y de la posibilidad que tienen de ocuparlos.

El trabajador mantiene los derechos correspondientes a la jornada de trabajo contenida en la legislación laboral básica -descanso diario, semanal y periodo vacacional-, así como a seguirse sometiendo al registro horario contemplado en el artículo 34.9 del ET. En consecuencia, tendrán derecho a la desconexión digital -entendida como *“limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada”*.

Novedades en materia de no discriminación

El artículo 4 de la nueva Ley viene íntegramente dedicado a asegurar un marco de igualdad de trato, oportunidades y de no discriminación. Se obliga a las empresas a evitar cualquier discriminación de los trabajadores que prestan sus servicios en esta modalidad, asegurando la igualdad de trato y la prestación de tantos apoyos y asistencia como sea necesaria.

La empresa deberá cerciorarse -artículo 11- de que los medios puestos a disposición de los trabajadores para prestar servicios a distancia sean universalmente accesibles.

De este modo, persiguiendo la discriminación por razón de discapacidad, el legislador aborda indirectamente una potencial discriminación por razón de edad. Imponer la obligación de accesibilidad universal en el acceso a las tecnologías mediante las que se preste el trabajo a distancia viene a paliar en cierta medida la existencia de brecha digital -entendida como la diferencia en los conocimientos de uso de las tecnologías existentes entre personas de rangos de edad distintos-.

Reforma de la LISOS

A través de la Disposición Final Primera de la nueva Ley, el Legislador introduce modificaciones en las cuantías de las sanciones que establece el artículo 40 de la LISOS. **Dichas modificaciones entrarán en vigor el próximo día 1 de octubre de 2021.**

De este modo, las infracciones en materia de relaciones laborales, y en materia de Seguridad Social pasan a sancionarse de la siguiente manera:

“a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros”.

Así pues, obsérvese cómo, por ejemplo en las infracciones graves en grado máximo, la sanción impuesta ha pasado de 6.250 a 7.500 euros.

Debemos detenernos en las muy graves, de especial importancia para las empresas debido a que los Juzgados y Tribunales suelen determinar que los despidos nulos por discriminación llevan aparejada una indemnización de este tipo. Las sanciones experimentan un importante incremento con respecto a los anteriores 6.251 a 25.000 euros del grado mínimo, los 25.001 a 100.005 euros del grado medio, y los 100.006 a 187.515 del grado máximo.

Finalmente, también se establecen las siguientes sanciones en materia de prevención de riesgos laborales:

“a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros”.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.