

Aprobación formal de la [Ley 10/2021, de 9 de julio](#) y el [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia, tras su trámite parlamentario.

Fecha de **entrada en vigor**: el día siguiente a su publicación en el BOE (10 de julio), **excepto** la relativa a la modificación del artículo 40 LISOS, que tendrá entrada en vigor el **1 de octubre de 2021**.

Situaciones de trabajo

La normativa distingue dos tipos de situaciones de trabajo y cada uno de ellos estará marcado por unos derechos:

Trabajo a distancia: Actividad con **carácter regular**. Debe alcanzar 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 3 meses**. En **menores** en prácticas, formación y aprendizaje, debe **garantizar un mínimo del 50%** de la prestación en **servicios presenciales**.

Teletrabajo: Trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el **uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación**.

Objeto, voluntariedad y acuerdo

Fruto del acuerdo del **Diálogo Social**, que otorga los **mismos derechos** que a las personas que ejercen la actividad en los locales de la empresa.

- Proporcionar **seguridad jurídica**.
- Garantizar la **flexibilización**.
- **Acomodación** a las circunstancias.
- **Igualdad de trato** de oportunidades y **negociación colectiva**: **Amplían causas de discriminación directa o indirecta** (edad, antigüedad o grupo profesional o la discapacidad) y **modo en que deberá evitarse la discriminación** ([incorporado en Ley 10/2021](#)).
- **Voluntario** y **reversible** para el trabajador/a y empresa.
- La **negativa no será causa justificativa de despido o modificación** sustancial de las **condiciones** de trabajo.
- Debe ser **por escrito, con registro** en la Oficina de Empleo y **entrega a la Representación Legal de las personas trabajadoras**.

Contenido



Inventario de los medios, equipos y herramientas para su desarrollo.



Compensación de gastos, directos e indirectos.



Horarios y reglas de disponibilidad.



Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.



Centro al que queda adscrita la persona y lugar de trabajo habitual.



Medios de control empresarial de la actividad. Incluyen «circunstancias personales» al adoptar las **medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales** ([incorporado en Ley 10/2021](#)).



Plazo o duración del acuerdo.

Derechos



A la formación y promoción profesional.



Dotación, renovación y mantenimiento adecuado por la empresa de medios, equipos y herramientas. Derecho de las **personas con discapacidad** a que se **asegure que medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles** ([incorporado en Ley 10/2021](#)).



Abono y compensación de gastos. Los **convenios o acuerdos colectivos** podrán establecer el mecanismo para la determinación, y abono.



Horario flexible y registro de horario adecuado.



Ampliación normativa preventiva, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. **Accesibilidad del entorno laboral** efectivo como factor a tener en cuenta al **evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva** ([incorporado en Ley 10/2021](#)).



El trabajo a distancia **ocasional** tendrá los **mismos derechos** establecidos que los que desarrollan trabajo **no ocasional** ([incorporado en Ley 10/2021](#)).



A la intimidad y protección de datos.



A la desconexión digital.

• No es aplicable al personal de la Administración Pública.

• En la **negociación colectiva** se podrá establecer la **identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia**, las **condiciones de acceso y desarrollo de la actividad** laboral mediante esta modalidad, una **duración máxima** del trabajo a distancia, así como cuantas cuestiones se consideren necesario regular.