AUGUSTA
ABOGADOS

NOTA INFORMATIVA[1]

LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA (CONVALIDA EL "REAL DECRETO-LEY 28/2020") Y OTRAS NOVEDADES DE INTERÉS

1. Novedades sobre el Trabajo a Distancia introducidas por la Ley 10/2021.

En el Boletín Oficial del Estado ("BOE") de 10 de julio de 2021 se ha publicado la "Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia". En esencia, se limita a convalidar el texto del "RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia", con alguna modificación, que pasamos a detallar:

- ✓ **Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.** Se añade al **art. 4.3** el texto subrayado: "Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad y grupo profesional y discapacidad, de las personas trabajadoras (…), asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes".
- ✓ **Personas con discapacidad.** Se añade un párrafo al **art. 11.1** de la norma: "En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa".
- ✓ **Facultades de control empresarial**. Para adoptar medidas de vigilancia y control empresarial del cumplimiento de las obligaciones laborales (art. 22), junto con la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, deberá tenerse en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.
- ✓ **Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables.** En el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo, el que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

2. Otras novedades sobre el Trabajo a Distancia[2].

- Boletín de Noticias Red (BNR) 3/2021, de 28 de mayo. Informa la TGSS[3] que, a fin de comunicar la compensación de los gastos de teletrabajo en los ficheros CRA (conceptos retributivos abonados), se ha creado un concepto nuevo "**0062 GASTOS DE TELETRABAJO**", llevando el valor "**E**" como información asociada al indicativo INCLUSIÓN BBCC, al considerarse gastos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social.

Como con cualquier otro importe no incluido en la base de cotización, la empresa deberá poder justificar que los importes abonados se enmarcan en la compensación de gastos derivados del teletrabajo (**art. 7.b**)[4], ante posibles actuaciones de revisión.

---

[1] No constituye asesoramiento ni medio de establecer relación profesional ni de ningún tipo entre cliente y abogado.

[2] No introducidas por la Ley 10/2021.

[3] Tesorería General de la Seguridad Social.

[4] El artículo 7.b) del RD-Ley 28/2020 [artículo 7.b) de la Ley 10/2021], establece, dentro del contenido del Acuerdo de Trabajo a distancia, lo siguiente: " Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho

✓ **La Audiencia Nacional dicta Sentencia sobre los gastos derivados del Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.**

En su Sentencia de 4 de junio de 2021, desestima la demanda interpuesta por un Sindicato, en la que solicitaba el reconocimiento del derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares así como de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios.

La Audiencia Nacional señala que ninguna norma reconoce el derecho a la compensación de los gastos en los términos solicitados en la demanda - de forma genérica y generalizada -, que sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción Social según lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia ("ATD") y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación, o, en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia, previa justificación de los mismos.

Es decir, en un caso como el analizado por la Audiencia Nacional, en el que no existía acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación que regulase esta materia, podrían plantearse reclamaciones individuales, pero lo que no cabe es reconocer el derecho a una compensación de gastos genéricos, según determina la Sentencia[5].

3. Aumento de la cuantía de las sanciones [artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)].

Las multas, para las infracciones cometidas a partir del 1 de octubre de 2021, pasan a ser de las siguientes cuantías[6]:

RELACIONES LABORALES Y EMPLEO		
GRADUACIÓN		IMPORTE (€)
LEVES	MÍNIMO	70 a 150
	MEDIO	151 a 370
	MÁXIMO	371 a 750
GRAVES	MÍNIMO	751 a 1.500
	MEDIO	1.501 a 3.750
	MÁXIMO	3.751 a 7.500
MUY GRAVES	MÍNIMO	7.501 a 30.000
	MEDIO	30.001 a 120.005
	MÁXIMO	120.006 a 225.018

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
GRADUACIÓN		IMPORTE (€)
LEVES	MÍNIMO	45 a 485
	MEDIO	486 a 975
	MÁXIMO	976 a 2.450
GRAVES	MÍNIMO	2.451 a 9.830
	MEDIO	9.831 a 24.585
	MÁXIMO	24.586 a 49.180
MUY GRAVES	MÍNIMO	49.181 a 196.745
	MEDIO	196.746 a 491.865
	MÁXIMO	491.866 a 983.736

de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación".

[5] Contra la Sentencia cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

[6] Se detallan las materias más habituales (relaciones laborales y empleo, y prevención de riesgos laborales), si bien la actualización de cuantías también afecta a otros tipos infractores.