

Núm. 27/2021

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

Barcelona, miércoles 14 de julio de 2021.

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado, núm. 164 de fecha 10 de julio de 2021](#), la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#). Dicha Ley es consecuencia de la tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre.

La presente Ley se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo.

Las modificaciones de la Ley respecto el Real Decreto-Ley 28/2020 ([Circular Laboral 64/2020](#)), se resumen en las siguientes:

- Inclusión en el artículo 4 de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de:
  - o **Una ampliación en la especificación de las causas de discriminación directa o indirecta que particularmente deben ser evitadas por las empresas respecto a las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.** En concreto, a las motivadas por razón de sexo, **se añaden la edad, la antigüedad o grupo profesional o la discapacidad.**
  - o La indicación del modo en que deberá evitarse la discriminación: **asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.**
- Introducción en el artículo 11 de derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, en su apartado 1, **el derecho que asiste a las personas con discapacidad trabajadoras a distancia de que la empresa asegure que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, necesarios para el desarrollo de su actividad sean universalmente accesibles**, persiguiendo con ello evitar cualquier exclusión por esta causa.
- Incorporación en el artículo 16 de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de un inciso en su apartado 1, para **incluir la accesibilidad del entorno laboral efectivo como factor a tener especialmente en cuenta a la hora de evaluar los riesgos y planificar la actividad preventiva del trabajo a distancia.**
- Inclusión en el **artículo 22** sobre facultades de control empresarial de las **“circunstancias personales”** de la persona trabajadora a distancia como **cuestión a tener en consideración por la empresa a la hora de adoptar**

**las medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales.**

- Concreción, en la **disposición adicional 3ª** de que, en el trabajo a distancia, el **domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables**, será **aquel 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.**
- **Se incrementa el importe de las sanciones de la LISOS con la modificación del artículo 40 de la LISOS.** Estas nuevas cuantías entrarán **en vigor el 1 de octubre de 2021**, pero habrá de tenerse en cuenta que las infracciones cometidas antes de esa fecha se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias vigentes hasta entonces (disposición transitoria 2ª).