



<b>LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA</b> –MODIFICACIÓN SEGÚN BORRADOR ANTEPROYECTO DE LEY.–	
REDACCIÓN ANTERIOR	REDACCIÓN PROYECTADA
	<i>(Entrada en vigor, conforme a la disp. final cuarta del borrador de Anteproyecto de Ley, al día siguiente de la publicación de la norma en el BOE)</i>
[...]	
<b>CAPÍTULO III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia</b>	
[...]	
<b>Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales</b>	
[...]	
<p><b>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.</b></p> <p><b>1.</b> Las personas que trabajan a distancia, <b>particularmente en teletrabajo</b>, tienen derecho a la desconexión <b>digital fuera de su horario de trabajo</b> en los términos establecidos <b>en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.</b></p> <p><b>El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial</b></p>	<p><b>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.</b></p> <p>Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos <b>en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.</b></p> <p>En particular, <b>se reconoce</b> el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como</p>



y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, **debiendo la empresa** establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo **de tal** derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

[...]