

Real decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

Aquest Real decret llei regula el treball a distància que es presti, en un període de temps de referència de 3 mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball. (Article 1).

No serà d'aplicació al personal al servei de l'Administració Pública (disposició addicional segona).

Cal tenir en compte els següents conceptes que venen definits en aquest RD-Llei (Article 2):

- **Treball a distància.** Manera d'organitzar el treball o de realitzar l'activitat laboral de manera que es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc escollit per aquesta, durant tota la jornada o part d'aquesta, de manera regular.
- **Teletreball.** Aquell treball a distància que es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- **Treball presencial.** Aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

Límits (Article 3).

En els contractes de treball celebrats amb menors i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, només serà vàlid aquell acord de treball a distància que garanteixi, com a mínim, un percentatge del 50% de prestació de serveis presencials.

Igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació (Article 4).

Les persones que treballin a distància tindran els mateixos drets que si prestessin els serveis en el centre de treball de l'empresa i per tant, **no podran patir cap perjudici en cap de les seves condicions laborals**, incloent retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, formació i promoció professional. Les persones que prestin serveis a distància tenen el mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i coresponsabilitat.

Les empreses estan obligades a evitar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, de les persones que presten serveis a distància.

Principis de l'Acord de treball a distància.

Voluntarietat i reversibilitat del treball a distància (Article 5).

El treball a distància serà voluntari. La negativa de la persona treballadora, l'exercici de la reversibilitat o les dificultats pel desenvolupament adequat de l'activitat laboral a distància, no seran causa justificativa de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball.

La decisió de treballar a distància serà reversible tant per a l'empresa com per la persona treballadora en els termes establerts en la negociació col·lectiva o, en el seu defecte, en els fixats en l'acord de treball a distància.

Obligacions i contingut mínim (Article 6 i 7).

L'acord haurà de realitzar-se per escrit i es **requerirà la signatura de l'acord**, que podrà formar part del contracte inicial o realitzar-se amb posterioritat.

L'empresa haurà d'entregar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de tots els acords, en un termini no superior a 10 dies des de la seva formalització. Posteriorment, aquesta còpia s'enviarà a l'oficina d'ocupació.

Serà contingut mínim obligatori, sense perjudici de la regulació recollida al respecte en els convenis o acords col·lectius, el següent:

1. Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància, inclosos els consumibles i els elements mobiliaris.
2. Enumeració de les despeses i forma de quantificació de la compensació que haurà d'abonar l'empresa i moment i forma d'aquesta.
3. Horari de treball i regles de disponibilitat
4. Percentatge i distribució.
5. Centre de treball de l'empresa al que queda adscrita la persona treballadora a distància.
6. Lloc de treball a distància escollit per la persona treballadora
7. Durada dels terminis de preavis per a l'exercici de reversibilitat
8. Mitjans de control.
9. Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultat tècniques
10. Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades.
11. Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació.
12. Termini o durada de l'acord.

Modificacions de l'Acord i ordenació de prioritats. (Article 8).

La modificació de les condicions establertes a l'acord de treball a distància, inclòs el percentatge de presencialitat, haurà de ser objecte d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, formalitzant-se per escrit.

Les persones que realitzen treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seva jornada, **tindran prioritat per ocupar llocs de treball que es realitzen total o parcialment de manera presencial.**

Els convenis o acords col·lectius podran establir els mecanismes i criteris pels que la persona treballadora presencial pot passar a treball a distància o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies.

Drets de les persones treballadores a distància. (Article 9 a 19).

- **Dret a la formació.**
Les empreses hauran d'adoptar les mesures necessàries per garantir la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància i també hauran de garantir a aquestes, la formació necessària per a l'adequat desenvolupament de la seva activitat.
- **Dret a la promoció professional.**
Les persones que treballen a distància tindran dret a la promoció professional. L'empresa haurà d'informar de les possibilitats d'ascens que es produeixin.
- **Dret a la dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines.**
- **Dret a l'abonament i compensació de despeses.**
Els convenis col·lectius podran establir els mecanismes per a la determinació i compensació de despeses.
- **Dret a l'horari flexible.**
Es podrà flexibilitzar l'horari de conformitat amb els termes establerts a l'acord i a la negociació col·lectiva.
- **Dret a un registre horari adequat.**
- **Aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància.**
- **Avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva.**
L'avaluació de riscos haurà de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat, posant especial atenció als factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. L'empresa haurà d'obtenir tota la informació sobre els riscos als que està exposada la persona que treballa a distància. Per obtenir aquesta informació pot exigir la visita al domicili que necessitarà sempre el permís de la persona treballadora.
- **Dret a la intimitat i a la protecció de dades.**
La utilització dels mitjans telemàtics i el control de la prestació laboral garantirà el dret a la intimitat i a la protecció de dades.
La empresa no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositiu propietat de la persona treballadora.
- **Dret a la desconnexió digital.**
El deure empresarial de garantir la desconnexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans.
L'empresa, prèvia audiència amb la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna on es defineixi les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
- **Drets col·lectius de les persones que treballen a distància.**
La negociació col·lectiva podrà establir les condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius. En aquest sentit, l'empresa haurà de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements concrets pel desenvolupament de la seva activitat representativa i haurà de garantir que les persones treballadores a distància poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la representació legal.

Facultats d'organització, direcció i control empresarial en el treball a distància.

Les persones treballadores a distància hauran de complir amb les instruccions que hagi establert l'empresa sobre:

- **Protecció de dades i seguretat de la informació.** (Article 20).
- **Condicions i instruccions d'ús i conservació dels equips o útils informàtics.** (Article 21).

L'empresa podrà adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment de les obligacions i deures laborals de la persona treballadora a distància. (Article 22).

El treball a distància en la negociació col·lectiva. (Article 23).

Els convenis o acords col·lectius podran establir la identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzats a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la durada màxima del treball a distància, així com els continguts addicionals en l'acord de treball a distància.

Els convenis o acords col·lectius podran regular una jornada mínima presencial en el treball a distància, l'exercici de reversibilitat, el percentatge o període de referència inferiors als fixats en aquesta norma, el percentatge de treball presencial els contractes formatius així com les possibles circumstàncies extraordinàries del dret a la desconnexió.

Aquesta llei serà aplicable a les relacions de treball vigents que estiguessin regulades, amb anterioritat a la seva publicació, per convenis o acords col·lectius sobre condicions de prestació de serveis a distància. En cap cas però, aquesta norma podrà tenir com a conseqüència la compensació, absorció o desaparició de cap dret o condició més beneficiosa que es vingués gaudint (disposició transitòria primera).