

DOCUMENT

OCTUBRE 2020



**REIAL DECRET LLEI 28/2020,
DE 22 DE SETEMBRE DE 2020,
DE TREBALL A DISTÀNCIA**

CCO





A QUÈ I A QUI S'APLICA? (article 1)

A les relacions de treball per compte aliè descrites en l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors (ET) que es desenvolupin a distància amb caràcter regular. S'entén per regular un període de referència de tres mesos, un mínim del 30 % de la jornada o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

Les previsions contingudes en aquesta norma no són aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques, que en aquesta matèria s'ha de regir per la seva normativa específica*(disposició addicional segona).

* L'Acord per a la modificació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que inclou la regulació del teletreball a les administracions públiques.

<https://fsc.ccoo.es/5e27a7f928ea4dd1145e4d7c85bc7170000063.pdf>

DEFINICIONS (article 2)

- a) El treball a distància és la forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral que es presta al domicili de la persona treballadora o al lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o durant una part, amb caràcter regular.
- b) El teletreball és el treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- c) El treball presencial és el treball que es presta al centre de treball o al lloc determinat per l'empresa.

LIMITACIONS (article 3)

En els contractes de treball a menors i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, qualsevol acord de treball a distància ha de garantir, com a mínim, un 50 % de presencialitat.

IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ (article 4)

1. Les persones que desenvolupen treball a distància han de tenir els mateixos drets que si fessin el treball presencial, excepte aquells que siguin inherents a la prestació laboral presencial, i no poden sofrir perjudici en condicions laborals, incloent-hi retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, formació i promoció professional.



Tenen dret a percebre, com a mínim, la retribució total del seu grup professional, nivell, lloc i funcions, així com els complements establerts per a les persones treballadores que només presten serveis presencialment, particularment aquells vinculats a les condicions personals, als resultats de l'empresa o a les característiques del lloc de treball.

2. Les persones que desenvolupen treball a distància no poden sofrir cap perjudici ni modificació en les condicions pactades, en particular, en matèria de temps de treball o de retribució, per les dificultats —tècniques o que tinguin altres característiques— no imputables a la persona treballadora.

3. Es preveu l'obligació d'evitar qualsevol discriminació, particularment per raó de sexe.

Les empreses estan obligades a tenir en compte les persones treballadores a distància i les seves característiques laborals en el diagnòstic, la implementació, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de mesures i de plans d'igualtat.

4. Les empreses han de tenir en consideració les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per causa discriminatòria i l'assetjament laboral.

S'han de tenir presents les possibles conseqüències i particularitats del treball a distància per a la protecció i la garantia de drets de les persones víctimes de la violència de gènere.

5. Les persones que fan treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat, incloent-hi el dret d'adaptació a la jornada de l'article 34.8 de l'ET.

VOLUNTARIETAT DEL TREBALL A DISTÀNCIA (article 5)

1. El treball a distància és voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora, i requereix la signatura de l'acord de treball a distància, que pot formar part del contracte inicial o fer-se en un moment posterior, sense que pugui ser imposat en aplicació de l'article 41 de l'ET.

2. La negativa de la persona treballadora a treballar a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball presencial i les dificultats per al desenvolupament adequat de l'activitat laboral, exclusivament relacionades amb el canvi de prestació de treball a distància, no han de ser causes justificatives d'acomiadament ni de modificació substancial de les condicions de treball.

3. La decisió de treballar a distància és reversible per a l'empresa i per a la persona treballadora en els termes establerts en la negociació col·lectiva o en els fixats en l'acord.

El treball a distància és reversible per a l'empresa i per a la persona treballadora en els termes establerts en la negociació col·lectiva o en els fixats en l'acord.



OBLIGACIONS DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA (article 6)

L'acord ha de realitzar-se per escrit abans que s'iniciï el treball a distància.

L'empresa ha de lliurar, a la representació legal de les persones treballadores, una còpia de tots els acords de treball a distància que es realitzin i de les seves actualitzacions en un termini inferior a deu dies.

CONTINGUT DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA (article 7)

El contingut mínim obligatori de l'acord, sens perjudici d'allò recollit en els convenis col·lectius, és el següent:

- a) Inventari dels mitjans, els equips i les eines que exigeixen el treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o del període màxim per a la renovació d'aquests.
- b) Enumeració de les despeses i quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa.
- c) Horari de treball i regles de disponibilitat.
- d) Distribució entre treball de presència i treball a distància, si escau.
- e) Centre de treball de l'empresa on queda adscrita la persona.
- f) Lloc de treball a distància triat per la persona.
- g) Terminis de preavis per a l'exercici de la reversibilitat.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment que cal seguir en cas de produir-se dificultats tècniques.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, per a la protecció de dades.
- k) Instruccions dictades per l'empresa, amb la informació de la representació legal de les persones treballadores, per a la seguretat de la informació.
- l) Durada de l'acord.

MODIFICACIÓ DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA (article 8)

1. La modificació de les condicions de l'acord, inclòs el percentatge de presencialitat, ha de ser acordat entre l'empresa i la persona treballadora, i s'ha de tenir per escrit abans de la seva aplicació. Aquesta modificació ha de ser posada en coneixement de la representació legal de les persones treballadores.



2. Les persones que fan treball a distància, des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seva jornada, han de tenir prioritat per ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. A aquest efecte, l'empresa ha d'informar aquestes persones que treballen a distància i la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produeixin.

3. Els convenis o els acords col·lectius poden establir els mecanismes i els criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància, o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies, com les relacionades amb la formació, la promoció i l'estabilitat en l'ús de persones amb discapacitat o amb riscos específics, l'existència de pluriocupació o pluriactivitat o la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars.

En el disseny d'aquests mecanismes s'ha d'evitar la perpetuació de rols i s'ha de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes, i han de ser objecte de diagnòstic i tractament per part del pla d'igualtat.

DRET A LA FORMACIÓ (article 9)

1. Les empreses han de garantir la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància en termes equivalents a les persones que treballen presencialment, a més de la formació necessària per al desenvolupament adequat de l'activitat a distància.

2. L'empresa ha de garantir a les persones que treballen a distància la formació necessària per al desenvolupament adequat de la seva activitat tant en el moment de formalitzar l'acord de treball a distància com quan es produeixin canvis en els mitjans o en les tecnologies utilitzades.

DRET A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL (article 10)

Les persones que treballen a distància tenen dret, en els mateixos termes que les que presten serveis de manera presencial, a la promoció professional, i l'empresa ha d'informar, de manera expressa i per escrit, de les possibilitats d'ascens que es produeixin, tant si es tracta de llocs de desenvolupament presencial com a distància.

DRET A LA DOTACIÓ SUFICIENT I AL MANTENIMENT DE MITJANS, EQUIPS I EINES (article 11)

1. Les persones que treballen a distància tenen dret a la dotació i al manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans, els equips i les eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat,



de conformitat amb l'inventari incorporat en l'acord esmentat en l'article 7 i en els termes establerts, si escau, en el conveni o l'acord col·lectiu d'aplicació.

2. Així mateix, s'ha de garantir l'atenció necessària en cas de dificultats tècniques, especialment en el cas del teletreball.

DRET A L'ABONAMENT I A LA COMPENSACIÓ DE DESPESES (article 12)

1. El desenvolupament del treball a distància ha de ser sufragat o compensat per l'empresa i no pot suposar l'assumpció per part de la persona treballadora de despeses relacionades amb els equips, les eines i els mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral.

2. Els convenis o els acords col·lectius poden establir el mecanisme per determinar aquestes despeses, així com per compensar-les o abonar-les.

DRET A L'HORARI FLEXIBLE (article 13)

De conformitat amb els termes establerts en l'acord de treball a distància i la negociació col·lectiva, tot respectant els temps de disponibilitat obligatòria i la normativa sobre temps de treball i descans, la persona que fa treball a distància pot flexibilitzar l'horari de prestació de serveis establert.

DRET AL REGISTRE HORARI (article 14)

El sistema de registre horari que es regula en l'article 34.9 de l'ET, de conformitat amb el que s'estableix en la negociació col·lectiva, ha de reflectir fidelment el temps que la persona treballadora que fa treball a distància dedica a l'activitat laboral, sens perjudici de la flexibilitat horària, i ha d'incloure, entre d'altres, el moment d'inici i de finalització de la jornada.

DRET A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància (article 15)

Les persones que treballen a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb la Llei de prevenció de riscos laborals, i la seva normativa de desenvolupament.

Avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva (article 16)

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància han de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, parant especial atenció als factors



psicosocials, ergonòmics i organitzatius. En particular, cal tenir cura dels derivats de l'organització del temps de treball, el descans i la desconexió. L'obtenció d'informació dels riscos s'ha de fer mitjançant una metodologia que ofereixi confiança respecte dels seus resultats.

Quan l'obtenció d'aquesta informació exigeixi la visita del servei de prevenció al lloc de treball a distància s'ha d'emetre un informe escrit que justifiqui aquest aspecte i que s'ha de lliurar a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció. La visita esmentada requereix el permís de la persona treballadora.

Si no es concedeix aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es pot efectuar sobre la base de la determinació dels riscos que es derivi de la informació recaptada de la persona treballadora, segons les instruccions del servei de prevenció.

DRET A LA INTIMITAT I A LA PROTECCIÓ DE DADES (article 17)

1. Els mitjans telemàtics i el control de la prestació laboral mitjançant dispositius automàtics han de garantir adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de dades, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat.
2. No es pot exigir la instal·lació de programes ni l'ús dels dispositius privats en el desenvolupament del treball a distància en equips de la persona.
3. S'han d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals amb la participació de la representació legal de les persones treballadores. La negociació col·lectiva o els acords d'empresa poden especificar els termes d'ús per motius personals dels equips informàtics.

DRET A LA DESCONEXIÓ DIGITAL (article 18)

1. Les persones que treballen a distància tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball. Aquesta garantia comporta la limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació durant els períodes de descans i el respecte a la jornada màxima i a la resta de limitacions convencionals o legals en matèria de jornada.
2. L'empresa, amb audiència prèvia de la representació legal de les persones treballadores, ha d'elaborar una política interna per regular l'exercici del dret a la desconexió i l'ús raonable dels mitjans digitals. Mitjançant la negociació col·lectiva o l'acord d'empresa, s'han d'establir els mitjans i les mesures adequades per garantir l'exercici efectiu d'aquest dret.



DRETS COL·LECTIUS (article 19)

La negociació col·lectiva ha d'establir les condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones treballadores a distància, amb respecte ple al principi d'igualtat de tracte.

S'ha de garantir la inexistència d'obstacles per a la comunicació entre les persones treballadores a distància i els seus representants, així com amb la resta de persones treballadores. L'empresa ha de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements per desenvolupar les seves funcions representatives, entre d'altres, l'accés a les comunicacions i a les adreces electròniques, així com la implantació del tauler virtual.

S'ha de garantir la possibilitat de participació efectiva de les persones treballadores a distància en les activitats organitzades o convocades per la representació legal de les persones treballadores i la participació efectiva presencial en el dret de vot en les eleccions sindicals.

PROTECCIÓ DE DADES I SEGURETAT DE LA INFORMACIÓ (article 20)

Les persones treballadores han de complir les instruccions sobre protecció de dades i seguretat de la informació que hagi establert l'empresa, amb la participació prèvia de la representació legal de les persones treballadores.

CONDICIONS D'ÚS I CONSERVACIÓ D'EQUIPS INFORMÀTICS (article 21)

Les persones treballadores han de complir les condicions i les instruccions d'ús i conservació establertes a l'empresa en relació amb les eines i els equips informàtics, dins dels termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva.

FACULTATS DE CONTROL EMPRESARIAL (article 22)

L'empresa pot adoptar mesures de vigilància i control per verificar el compliment de les obligacions i els deures laborals, mantenint la consideració a la seva dignitat i tenint en compte la capacitat real dels treballadors i treballadores amb discapacitat.

EL TREBALL A DISTÀNCIA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA (disposició addicional primera)

1. Els convenis o els acords col·lectius poden establir la identificació dels llocs de treball i les funcions susceptibles de ser realitzades a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupa-



ment de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la durada màxima del treball a distància, així com continguts addicionals en l'acord de treball a distància i totes les qüestions que es consideri necessari regular.

2. Els convenis o els acords col·lectius poden regular una jornada mínima presencial en el treball a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball als locals de l'empresa, un percentatge o un període de referència inferiors als fixats en aquesta norma a l'efecte de qualificar de regular el treball a distància, un percentatge de treball presencial dels contractes formatius diferent del previst en la llei, excepte menors d'edat, així com les possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconnexió.

ENTRADA EN VIGOR

Entra en vigor al cap de vint dies de ser publicada en el BOE.

Treball a distància existent a l'entrada en vigor de la llei (disposició transitòria primera)

1. La llei s'ha d'aplicar a les relacions ja regulades amb anterioritat per acords i convenis col·lectius quan aquests perdin la vigència. Si no es preveu vigència, s'estableix que la llei sigui aplicable una vegada hagi transcorregut un any des de la publicació d'aquesta norma en el BOE, tret que les parts signants acordin expressament un termini superior, que, com a màxim, pot ser de tres anys.

2. L'aplicació d'aquesta llei no pot comportar la compensació, l'absorció o la desaparició de qualssevol drets o condicions més beneficioses que ja s'estiguessin gaudint.

3. L'acord de treball a distància regulat en aquesta llei s'ha de formalitzar en el termini de tres mesos des que la norma sigui d'aplicació a la relació laboral concreta. També en tres mesos s'han d'efectuar les adaptacions o modificacions dels acords de treball a distància de caràcter individual vigents en la data de publicació d'aquesta llei, no derivats de convenis o acords col·lectius.

Treball a distància derivat de la COVID-19 (disposició transitòria tercera)

Quan el treball a distància s'hagi implantat excepcionalment en aplicació del RDL 8/2020 (decret d'alarma), o a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, i mentre aquestes es mantinguin, continua sent-hi d'aplicació la normativa laboral ordinària.

En tot cas, les empreses estan obligades a dotar dels mitjans, els equips, les eines i els consumibles que exigeix el desenvolupament del treball a distància, així com a proporcionar el manteniment que resulti necessari.

Si escau, la negociació col·lectiva ha d'establir el mode de compensació de les despeses derivades per a la persona treballadora d'aquesta forma de treball a distància, si existissin i no haguessin estat ja compensades.