



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

Entrada en vigor: als 20 dies de la seva publicació al BOE (23/09/2020), això és, el 13/10/2020.

Què s'entén per treball a distància?

S'entendrà com a treball a distància regular aquell que es presti, en un període de referència de tres mesos, **un mínim de el 30% de la jornada** o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball. (Art. 1)

En els contractes de treball celebrats amb menors i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, només es podrà un acord de treball a distància que garanteixi, com a mínim un **percentatge del 50%** de prestació de serveis presencial, sense perjudici de el desenvolupament telemàtic, si escau, de la formació teòrica vinculada a aquests últims. (Art. 3)

És voluntari i requerirà signatura de l'acord

El Reial Decret Llei es basa **en la "voluntarietat"** per a la persona treballadora i per l'empresa i requerirà la signatura de l'acord de treball a distància, que s'ha de formalitzar per escrit, registrar-se a l'oficina d'ocupació i lliurar-se a la representació legal de les persones treballadores. (Art. 5)

La negativa de la persona treballadora a treballar a distància, l'exercici de la reversibilitat a la feina presencial i les dificultats per al desenvolupament adequat de l'activitat laboral a distància, que estiguin exclusivament relacionades amb el canvi d'una prestació presencial a una altra que inclogui treball a distància, **no seran causes justificatives de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball.**

L'acord de treball a distància **s'ha de fer per escrit**. Aquest acord podrà estar incorporat a el contracte de treball inicial o realitzar-se en un moment posterior, però en tot cas haurà de formalitzar abans que s'iniciï el treball a distància. (Art. 6)
No formalitzar per escrit es considerarà infracció greu (DF 1a)

Contingut de l'acord de treball:

Contingut de l'acord de treball a distància. (Art. 7)

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

a) Inventari dels mitjans, Equips i eines que exigeix el desenvolupament de la feina a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.

b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com a forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, si és el cas, regles de disponibilitat.

d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si escau.

e) Centre de treball de l'empresa a què resta adscrita la persona treballadora a distància i on, si és el cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.

f) Lloc de treball a distància elegit per la persona treballadora per al desenvolupament de la feina a distància.

g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si escau.

h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.

i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament de la feina a distància.

j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.

k) Instruccions dictades per l'empresa, Prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància. l) Durada de l'acord de treball a distància

Drets dels treballadors:

Dret a la formació. (Art. 9)

Dret a la promoció professional. (Art. 10)

Dret a la dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines. (Art. 11)

El dret a l'abonament i compensació de despeses (Art. 12)

El desenvolupament de la feina 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, eines i mitjans vinculats a el desenvolupament de la seva activitat laboral. Els convenis o acords col·lectius poden establir el mecanisme per a la determinació, i compensació o abonament d'aquestes despeses.

La persona treballadora no assumirà cap despesa relacionada amb els equips, eines, mitjans i consumibles vinculats a el desenvolupament de la seva activitat laboral.

Dret a l'horari flexible en els termes de l'acord (Art. 13)

A més, la persona que desenvolupa treball a distància podrà flexibilitzar l'horari de prestació de serveis en els termes establerts en l'acord de treball a distància i la negociació col·lectiva.

Dret al registre horari adequat (Art. 14)

Es regula, així mateix, el **dret al registre horari adequat**. Que haurà d'incloure el moment d'inici i finalització de la jornada

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

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

Dret a la intimitat i a la protecció de dades. (Art. 17)

Dret a la desconnexió digital (Art. 18)

Drets col·lectius de les persones que treballen a distància. (Art. 19)

Facultats d'organització:

Protecció de dades i seguretat de la informació (Art. 20)

Condicions i instruccions d'ús i conservació d'equips o estris informàtics. (Art. 21)

Facultats de control empresarial (Art. 22)

Reforç de el paper de la negociació col·lectiva

Al llarg de la norma, el paper de la negociació col·lectiva es reforça, amb remissions expresses tan importants com la regulació de l'exercici de la reversibilitat (tornada a la feina presencial després d'acordar el treball a distància) per les parts, el dret a la desconnexió, la identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzats a través de la feina a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquest model organitzatiu, una durada màxima de la feina a distància, així com continguts addicionals en el acord de treball a distància.

Personal laboral al servei de les administracions públiques (DA 2ª)

la llei **no és aplicable** a el personal laboral al servei de les Administracions Públiques, Que es regirà per la seva normativa específica. Fins que s'aprovi aquesta normativa específica, es mantindrà en vigor per al personal laboral al servei de les Administracions Públiques que preveu l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors.