

NOVETATS LEGISLATIVES

Regulació del treball a distància

Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre

En vigor el 13 d'octubre de 2020

Núm. 8/2020



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

Capítol I.- DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit d'aplicació

1. Les relacions de treball a les quals és aplicable aquest reial decret llei són aquelles en què concorren les condicions que es descriuen a l'article 1.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que es desenvolupen a distància amb caràcter regular.

S'entén que es tracta de regular el treball que es presta a distància en 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.

Apunts:

- És aplicable a les relacions laborals per compte d'altri.
- Perquè tingui la consideració de treball a distància, s'ha de prestar, com a mínim, un 30 % de la jornada en un període de referència de 3 mesos (per exemple: 1,5 dies en una jornada de 5 dies setmanals) o, si escau, el percentatge proporcional equivalent tenint en compte la durada del contracte.

Article 2.- Definicions

A l'efecte del que s'estableix en aquest reial decret llei, s'entén per:

- a) «**treball a distància**»: forma d'organització del treball o de desenvolupament de l'activitat laboral d'acord amb la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc que aquesta tria, durant tota la jornada o part de la jornada, amb caràcter regular.
- b) «**teletreball**»: treball a distància que es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- c) «**treball presencial**»: treball que es presta al centre de treball o al lloc que determina l'empresa.

Apunts: Es distingeix entre treball a distància i teletreball, en què aquest últim és una modalitat del primer.

Article 3.- Limitacions en el treball a distància

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

Apunts: En els contractes de pràctiques i per a la formació i en els contractes amb menors s'ha de garantir un mínim del 50 % de jornada presencial.

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

1. Les persones que desenvolupen treball a distància han de gaudir dels mateixos drets que haurien tingut si prestessin serveis al centre de treball de l'empresa, excepte els que són inherents al desenvolupament de la prestació laboral en el centre mateix de manera presencial, i no poden sofrir perjudicis en cap de les condicions laborals, incloses la retribució, l'estabilitat en l'ocupació, el temps de treball, la formació i la promoció professional.

Sense perjudici del que es preveu en el paràgraf anterior, les persones que desenvolupen treball a distància totalment o parcialment tenen el dret de percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup, nivell, lloc i funcions professionals, i també els complements establerts per a les persones treballadores que només presten serveis de forma presencial, en particular els que estan vinculats a les condicions personals, els resultats de l'empresa o les característiques del lloc de treball.

2. Les persones que desenvolupen treball a distància no han de patir cap perjudici ni modificació en les condicions pactades, en particular en matèria de temps de treball o retribució, per les dificultats, tècniques o altres de no imputables a la persona treballadora, que eventualment es puguin produir, sobretot en cas de teletreball.

3. Les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació, directa o indirecta, en particular per raó de sexe, de les persones treballadores que presten serveis a distància.

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

4. De conformitat amb el que preveu la normativa aplicable, les empreses han de tenir en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per causa discriminatòria i l'assetjament laboral.

En l'elaboració de mesures per a la protecció de les víctimes de violència de gènere cal tenir especialment en compte, dins de la capacitat de l'actuació empresarial en aquest àmbit, les possibles conseqüències i particularitats d'aquesta forma de prestació de serveis, a fi i efecte de la protecció i garantia de drets sociolaborals d'aquestes persones.

5. Les persones que desenvolupen treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat, inclòs el dret d'adaptació a la jornada que estableix l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, a fi i efecte que el treball no interfereixi en la vida personal i familiar.

Apunts:

- *Els qui fan treball a distància tenen els mateixos drets que els qui ho fan de manera presencial, excepte aquells drets que són inherents al desenvolupament del treball de manera presencial.*
- *Cal tenir en compte els qui teletreballen o treballen a distància i les característiques laborals que presenten en el diagnòstic, la implementació, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació de mesures i*

plans d'igualtat. De la mateixa manera, cal tenir en compte les particularitats dels qui desenvolupen part de la jornada sota aquesta forma d'organització del treball en qüestions com la implementació dels plans d'igualtat o els protocols en matèria d'assetjament.

Capítol II.- L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA

Secció 1a.- Voluntarietat del treball a distància

Article 5.- Voluntarietat del treball a distància i acord de treball a distància

1. El treball a distància ha de ser voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requereix la signatura de l'acord de treball a distància que regula aquest reial decret llei, que pot formar part del contracte inicial o desenvolupar-se en un moment posterior, sense que pugui ser imposat, en aplicació de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, tot això sense perjudici del dret del treball a distància que pugui reconèixer la legislació o la negociació col·lectiva.
2. La negativa de la persona treballadora a treballar a distància, l'exercici de la reversibilitat del treball presencial i les dificultats per al desenvolupament adequat de l'activitat laboral a distància que estiguin relacionades exclusivament amb el canvi d'una prestació presencial per una altra que inclogui treball a distància no poden ser causes justificatives de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball.
3. La decisió de treballar a distància des d'una modalitat de treball presencial ha de ser reversible per a l'empresa i la persona treballadora. L'exercici d'aquesta reversibilitat es pot exercir en els termes que estableix la negociació col·lectiva, o altrament en els termes fixats en l'acord de treball a distància a què es refereix l'article 7.

Apunts:

- *El treball a distància és voluntari tant per al treballador com per a l'empresa i requereix la signatura d'un acord, que pot formar part del contracte inicial o formalitzar-se posteriorment.*
- *Cal formalitzar aquest acord abans que s'iniciï el treball a distància.*
- *La decisió de treballar a distància des d'una modalitat de treball presencial ha de ser reversible per a l'empresa i el treballador.*

Secció 2a.- L'acord del treball a distància

Article 6. Obligacions formals de l'acord del treball a distància

1. L'acord del treball a distància s'ha de formular per escrit. Aquest acord pot estar incorporat en el contracte de treball inicial o formalitzar-se en un moment posterior, però en tot cas cal formalitzar-lo abans que s'iniciï el treball a distància.
2. L'empresa ha de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de tots els acords de treball a distància i les actualitzacions corresponents que es formalitzin, excloent-ne les dades que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, la intimitat

Article 6. Obligacions formals de l'acord del treball a distància

personal i familiar i la imatge pròpia, podrien afectar la intimitat personal, de conformitat amb el que preveu l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors. El tractament de la informació facilitada ha d'estar sotmès als principis i les garanties que preveu la normativa aplicable en matèria de protecció de dades.

Aquesta còpia l'ha de lliurar l'empresa, en un termini no superior a deu dies a partir de la formalització, a la representació legal de les persones treballadores, que l'han de signar a efectes d'acreditar que el lliurament s'ha produït.

Posteriorment, cal enviar aquesta còpia a l'oficina d'ocupació. Si no hi ha representació legal de les persones treballadores, també se n'ha de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació.

Apunts:

- *Cal tenir en compte que s'ha tipificat com a infracció greu (article 7.1 de la LISOS) la no formalització de l'acord de treball a distància en els termes i amb els requisits legals i convencionalment previstos.*
- *L'empresa ha de lliurar una còpia dels acords de treball a distància als representants dels treballadors, i també a l'oficina d'ocupació.*

Article 7. Contingut de l'acord del treball a distància

El contingut mínim obligatori de l'acord del treball a distància ha de ser el següent, sense perjudici de la regulació que en recullin els convenis o acords col·lectius:

- a) Inventari dels mitjans, els equips i les eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, i també de la vida útil o el període màxim per a la renovació d'aquests.
- b) Enumeració de les despeses que pugui tenir el treballador pel fet de prestar serveis a distància, com també de la forma de quantificació de la compensació que l'empresa ha d'abonar obligatòriament i del moment i la forma de desenvolupar-la, que s'ha de correspondre amb la previsió recollida en el conveni o l'acord col·lectiu d'aplicació, en cas que n'hi hagi.
- c) Horari de treball del treballador i regles de disponibilitat dins d'aquest, si escau.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si escau.
- e) Centre de treball de l'empresa a què està adscrit el treballador a distància i en què, si escau, ha de desenvolupar la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància triat pel treballador per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada dels terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment que cal seguir en el cas de dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa en matèria de protecció de dades específicament aplicables al treball a distància, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores.

Article 7. Contingut de l'acord del treball a distància

- k) Instruccions dictades per l'empresa sobre seguretat de la informació específicament aplicables al treball a distància, havent-ne informat prèviament la representació legal dels treballadors.
- l) Durada de l'acord del treball a distància.

Apunts:

- *Es detalla el contingut mínim obligatori de l'acord de treball a distància, sense perjudici d'allò que pugui establir el conveni o l'acord col·lectiu.*
- *L'acord s'ha de formalitzar per escrit.*

Article 8. Modificació de l'acord de treball a distància i ordenació de prioritats

1. La modificació de les condicions establertes en l'acord de treball a distància, inclòs el percentatge de presencialitat, ha de ser objecte d'acord entre l'empresa i la persona treballadora i s'ha de formalitzar per escrit abans de ser aplicada. Aquesta modificació s'ha de posar en coneixement de la representació legal dels treballadors.
2. Les persones que desenvolupen treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la jornada tenen prioritats a l'hora d'ocupar llocs de treball que es desenvolupen totalment o parcialment de manera presencial. A aquests efectes, l'empresa ha d'informar aquestes persones que treballen a distància i la representació legal dels treballadors dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produeixin.
3. Els convenis o acords col·lectius poden establir els mecanismes i els criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treballar a distància, o viceversa, i també les preferències vinculades a circumstàncies determinades, com ara en relació amb la formació, la promoció i l'estabilitat en l'ocupació de persones amb diversitat funcional o amb riscos específics, l'existència de pluriocupació o pluriactivitat o la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars, o també l'ordenació de les prioritats establertes en aquest real decret llei.

En el disseny d'aquests mecanismes cal evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere i cal tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes, que han de ser objecte de diagnòstic i tractament per part del pla d'igualtat que, si s'escau, correspon aplicar a l'empresa.

Apunts:

- *Qualsevol modificació de les condicions de l'acord de treball a distància (inclòs el percentatge de presencialitat) ha de ser objecte d'acord entre l'empresa i el treballador.*
- *Els qui treballen a distància des de l'inici de la relació laboral durant tota la jornada tenen prioritats a l'hora d'ocupar llocs de treball que es desenvolupen totalment o parcialment de manera presencial a l'empresa. Per tant, l'empresa ha d'informar dels llocs presencials vacants disponibles.*

Capítol III.- DRET DELS TREBALLADORS A DISTÀNCIA

Secció 1a.- Dret de carrera professional

Article 9. Dret de formació

1. Les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància, en termes equivalents a les de les persones que presten serveis al centre de treball de l'empresa, i el desenvolupament d'aquestes accions ha d'atendir-se, en la mesura que sigui possible, a les característiques de la prestació de serveis a distància que presenten.
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 tecnologies utilitzades.

Article 10. Dret de promoció professional

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

Apunts: Es garanteix per als qui treballen a distància tant el dret de formació bàsica com el de promoció professional.

Secció 2a.- Drets relatius a la dotació i el manteniment de mitjans i a l'abonament i la compensació de despeses

Article 11. Dret de dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines

1. Les persones que treballen a distància tenen dret a la dotació i el manteniment adequats, 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 referit a l'article 7, i amb els termes establerts en el conveni o l'acord col·lectiu d'aplicació, si escau.
2. Així mateix, es garanteix l'atenció precisa en el cas de dificultats tècniques, especialment en el cas de teletreball.

Apunts: S'estableix el dret a la dotació suficient i el manteniment, per part de l'empresari, dels mitjans, els equips i les eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat.

Article 12. El dret d'abonament i compensació de despeses

1. L'empresa ha de sufragar o compensar el desenvolupament del treball a distància, i no pot suposar que el treballador assumirà despeses relacionades amb els equips, les eines i els mitjans vinculats al desenvolupament de l'activitat laboral.
2. Els convenis o acords col·lectius poden establir el mecanisme per a la determinació i compensació o abonament d'aquestes despeses.

Apunts: *El treballador no ha d'assumir les despeses relacionades amb els equips, les eines i els mitjans vinculats al desenvolupament del seu treball. Els convenis i els acords col·lectius poden establir el mecanisme per a la determinació, la compensació i l'abonament d'aquestes despeses.*

Secció 3a.- Drets amb repercussió en el temps de treball

Article 13. Dret d'horari flexible en els termes de l'acord

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

Article 14. Dret de registre horari adequat

El sistema de registre horari que es regula a l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors, de conformitat amb el que estableix la negociació col·lectiva, ha de reflectir fidelment el temps que el treballador que desenvolupa el treball a distància dedica a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària, i ha d'incloure, entre d'altres, el moment d'inici i de finalització de la jornada.

Apunts:

- *S'estableix la possibilitat de flexibilitzar l'horari de prestació de serveis.*
- *El sistema de registre horari ha de reflectir fidelment el temps de treball a distància, i ha d'incloure el moment d'inici i de finalització de la jornada.*

Secció 4a.- Dret de prevenció de riscos laborals

Article 15. Aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància

Les persones que treballen a distància tenen el dret d'una protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la normativa que la desenvolupa.

Article 16. Avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva

1. 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 i posar una atenció especial en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. En particular, cal tenir en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconnexions durant la jornada.

L'avaluació de riscos ha d'abastar únicament la zona habilitada per a la prestació de serveis, però no s'ha d'estendre a la resta de zones de l'habitatge o més enllà del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

2. L'empresa ha d'obtenir tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància mitjançant una metodologia que ofereixi confiança en els resultats, i ha de preveure les mesures de protecció que hi resultin més adequades en cada cas.

Quan l'obtenció d'aquesta informació exigeixi la visita, per part de qui té competències en matèria preventiva, del lloc en què es desenvolupa el treball a distància, d'acord amb el que recull l'acord a què es refereix l'article 7, s'ha d'emetre un informe per escrit que ho justifiqui, que cal lliurar al treballador i als delegats de prevenció.

En qualsevol cas, la visita esmentada requereix el permís del treballador, si es tracta del seu domicili o del d'una tercera persona física.

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

Apunts:

- *L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva han de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, amb una atenció especial als factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.*
- *En tot cas, l'avaluació de riscos ha d'abastar únicament la zona habilitada per a la prestació de serveis, i no s'ha d'estendre a la resta de zones de l'habitatge o més enllà del lloc triat per al treball a distància.*

Secció 5a.- Drets relacionats amb l'ús de mitjans digitals

Article 17. Dret a la intimitat i a la protecció de dades

1. La utilització dels mitjans telemàtics i el control de la prestació laboral amb dispositius automàtics ha de garantir adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de dades, en els termes que preveu la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats.
2. L'empresa no pot exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius que siguin propietat del treballador, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament del treball a distància.
3. Les empreses han d'establir criteris d'ús dels dispositius digitals que han de respectar en tot cas els estàndards mínims de protecció de la intimitat, d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts

Article 17. Dret a la intimitat i a la protecció de dades

legalment i constitucionalment. La representació legal dels treballadors ha de participar en l'elaboració d'aquests criteris.

Els convenis o els acords col·lectius poden especificar els termes dins els quals els treballadors poden fer ús per motius personals dels equips informàtics que l'empresa els hagi posat a disposició per al desenvolupament del treball a distància, tenint en compte els usos socials d'aquests mitjans i les particularitats del treball a distància.

Apunts:

- *Cal respectar el dret a la intimitat i la protecció de dades dels treballadors, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats.*
- *Cal establir criteris d'utilització dels dispositius digitals que respectin els estàndards mínims de protecció de la intimitat d'acord amb els usos socials. Els representants dels treballadors han de participar en l'elaboració d'aquests criteris.*

Article 18. Dret de desconexió digital

1. Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen el dret a la desconexió digital fora de l'horari de treball, en els termes que estableix l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre.

El deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans i també el respecte de la durada màxima de la jornada i de qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicables.

2. L'empresa, amb una audiència prèvia de la representació legal dels treballadors, ha d'elaborar una política interna adreçada als treballadors, inclosos els que ocupen llocs directius, en què cal definir les modalitats d'exercici del dret a la desconexió 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. En particular, cal preservar el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com al domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius de treball poden establir els mitjans i les mesures adequats per a garantir l'exercici efectiu del dret a la desconexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans.

Apunts:

- *Els que treballen a distància, particularment en la modalitat de teletreball, tenen dret a la desconexió digital, i l'empresa ha d'elaborar una política interna per a això, amb la participació dels representants dels treballadors.*
- *Aquesta desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics i de comunicació empresarial i de treball durant el descans, així com el respecte de la durada màxima de la jornada.*

Secció 6a.- Drets col·lectius

Article 19. Drets col·lectius de les persones que treballen a distància

1. Els treballadors a distància han de tenir dret a exercir els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que la resta de treballadors del centre a què estan adscrits.

A aquests efectes, la negociació col·lectiva pot establir les condicions per a garantir l'exercici dels drets col·lectius dels treballadors a distància, atenent a les singularitats de la seva prestació, amb respecte ple al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre el treballador a distància i el que exerceixi tasques en l'establiment de l'empresa.

2. L'empresa ha de subministrar a la representació legal dels treballadors els elements necessaris per al desenvolupament de la seva activitat representativa, entre els quals hi ha l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús a l'empresa i la implantació del tauler virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball a distància.

Cal assegurar que no hi ha obstacles per a la comunicació entre els treballadors a distància i els seus representants legals, així com amb la resta de treballadors.

3. Cal garantir que els treballadors a distància poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de treballadors en defensa dels seus interessos laborals, en particular, la seva participació efectiva presencial per a l'exercici del dret a vot en les eleccions a representants legals.

Apunts: *Es garanteixen els drets de naturalesa col·lectiva.*

Capítol IV.- FACULTATS D'ORGANITZACIÓ, DIRECCIÓ I CONTROL EMPRESARIAL EN EL TREBALL A DISTÀNCIA

Article 20. Protecció de dades i seguretat de la informació

1. Els treballadors, en el desenvolupament del treball a distància, han de complir les instruccions que hagi establert l'empresa en el marc de la legislació sobre protecció de dades, havent participat prèviament de la representació legal dels treballadors.
2. Els treballadors han de complir les instruccions sobre seguretat de la informació específicament fixades per l'empresa, de les quals la representació legal n'ha d'haver estat informada prèviament, en l'àmbit del treball a distància.

Article 21. Condicions i instruccions d'ús i conservació d'equips o estris informàtics

Els treballadors han de complir les condicions i instruccions d'ús i conservació establertes a l'empresa en relació amb els equips o estris informàtics, dins dels termes que, si escau, s'estableixin en la negociació col·lectiva.

Article 22. Facultats de control empresarial

L'empresa pot adoptar les mesures de vigilància i control que consideri més oportunes per a verificar que el treballador compleix les seves obligacions i els seus deures laborals, inclosa la utilització de mitjans telemàtics, i en adoptar-les i aplicar-les ha d'atorgar la consideració deguda a la seva dignitat i tenir en compte, si escau, la capacitat real dels treballadors amb discapacitat.

Apunts:

- *Cal establir, en la mesura necessària, les facultats de control i organització que corresponen a l'empresa, per a garantir un ús i conservació adequats dels equipaments lliurats, les limitacions d'ús personal dels equips i connexions, el compliment del treballador de les seves obligacions i deures laborals i les instruccions necessàries per a protegir l'empresa de possibles bretxes de seguretat.*
- *S'exigeix als treballadors el compliment de les instruccions de l'empresa sobre protecció de dades i seguretat de la informació (acordades amb una participació prèvia dels representants dels treballadors), i de les condicions i instruccions d'ús i conservació sobre els equips o estris informàtics.*

Disposició addicional 1a. El treball a distància en la negociació col·lectiva

1. Els convenis o acords col·lectius poden establir, atenent a l'especificitat de l'activitat concreta del seu àmbit, la identificació dels llocs de treball i funcions que es poden fer a través del treball a distància, les condicions d'accés i el 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 i totes les altres qüestions que es consideri necessari de regular.
2. Els convenis o acords col·lectius poden regular una jornada mínima presencial en el treball a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball en els locals de l'empresa, un percentatge o període de referència inferiors als fixats en aquest reial decret llei als efectes de qualificar com «regular» aquesta modalitat d'execució de l'activitat laboral, un percentatge de treball presencial dels contractes formatius diferent al previst en aquest, sempre que no es celebrin amb menors d'edat, així com les possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconnexió.

Apunts:

- *La nova regulació estableix una atenció marcada al paper necessari de la negociació col·lectiva, amb trucades expressos a l'hora de definir tasques i activitats que es poden fer per mitjà del treball a distància, criteris de preferència en l'accés, l'exercici de la reversibilitat, els drets econòmics, el contingut de l'acord, els percentatges de treball a distància, etc.*
- *La negociació col·lectiva pot establir les condicions per a garantir l'exercici dels drets col·lectius dels treballadors a distància, atenent a les singularitats de la seva prestació, amb respecte ple al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre els que treballin a distància i els que ho facin de manera presencial.*

Disposició addicional 2a. Personal laboral al servei de les administracions públiques

Les previsions contingudes en aquest reial decret llei no són aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques, que es regeix en aquesta matèria per la seva normativa específica.

Apunts:

- *Cal tenir en compte que mitjançant el Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, s'han adoptat mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.*
- *La nova regulació, mitjançant la incorporació breu d'un nou article 47 bis a la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, sembla donar peu al fet que les administracions públiques puguin desenvolupar els seus instruments normatius propis reguladors del teletreball en les seves organitzacions públiques. En tot cas, les diferents administracions públiques que hagin d'aprovar o adaptar la seva normativa de teletreball al que preveu el Reial decret llei 29/2020, disposaran d'un termini de 6 mesos.*

Disposició transitòria 1a. Situacions de treball a distància existents en l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei

1. Aquest reial decret llei és íntegrament aplicable a les relacions de treball vigents i que estiguin regulades, abans d'haver estat publicat, per convenis o acords col·lectius sobre condicions de prestació de serveis a distància, des del moment en què aquests perdin la seva vigència.

En el cas que els convenis o acords referits a l'apartat anterior no prevegin un termini de durada, aquesta norma és aplicable íntegrament un cop transcorregut un any des del moment de publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, llevat que les parts signants d'aquests acordin expressament un termini superior, que com a màxim pot ser de tres anys.

2. En cap cas l'aplicació d'aquest reial decret llei pot tenir com a conseqüència la compensació, absorció o desaparició de qualssevol drets o condicions més beneficiosos que gaudissin les persones que amb caràcter previ prestessin serveis a distància, que es reflectiran en l'acord de treball a distància, de conformitat amb el que preveu l'article 7.
3. L'acord de treball a distància regulat a la secció segona del capítol II d'aquest reial decret llei s'ha de formalitzar en el termini de tres mesos des que aquest reial decret llei sigui aplicable a la relació laboral concreta. En un termini idèntic, cal efectuar adaptacions o modificacions dels acords de treball a distància de caràcter individual vigents a la data de publicació d'aquest reial decret llei, no derivats de convenis o acords col·lectius.

Disposició transitòria 3a. Treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19

En cas de treball a distància implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, i mentre aquestes es mantinguin, continua sent d'aplicació la normativa laboral ordinària.

Disposició transitòria 3a. Treball a distància com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19

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

Si escau, la negociació col·lectiva ha d'establir la forma de compensació de les despeses derivades d'aquesta forma de treball a distància per al treballador, en cas que n'hi hagi i no hagin estat ja compensades.

Apunts: Si la implementació del teletreball és una circumstància excepcional promoguda per la crisi sanitària, és aplicable la normativa laboral ordinària, sense perjudici de l'obligació de l'empresa de dotar dels mitjans propis per al desenvolupament del treball a distància.

Modificació de la Llei reguladora de la jurisdicció social (Llei 36/2011, de 10 d'octubre)

Article 138 bis. Tramitació en reclamacions sobre l'accés, la reversió i la modificació del treball a distància

Article incorporat

1. El procediment per a les reclamacions sobre accés, reversió i modificació del treball a distància es regeix per les regles següents:
 - a) El treballador disposa d'un termini de vint dies hàbils, a partir que l'empresa li comuniqui la negativa o la disconformitat amb la proposta feta pel treballador, per a presentar una demanda al Jutjat Social.
 - b) L'òrgan jurisdiccional pot sol·licitar un informe urgent de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, remetent una còpia de la demanda i els documents que l'acompanyin. L'informe ha de versar sobre la negativa o la disconformitat comunicada per l'empresa respecte de la proposta feta pel treballador i la resta de circumstàncies concurrents.
 - c) El procediment és urgent i cal tramitar-lo amb preferència. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència s'ha de dictar en el termini de tres dies. No és procedent interposar-hi cap recurs, excepte quan s'hagi acumulat una pretensió de rescabament de perjudicis que per la quantia pugui donar lloc a un recurs de suplicació; en aquest cas el pronunciament és executiu des que es dicta la sentència.
2. Quan la causa de la reclamació en matèria de treball a distància estigui relacionada amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, reconeguts legal o convencionalment, s'ha de regir pel procediment establert a l'article 139.

Apunts:

- S'incorpora un procediment judicial per a tramitar reclamacions sobre accés, reversió i modificació del treball a distància, que el treballador pot iniciar en el termini de 20 dies des de la negativa o disconformitat de l'empresa sobre la seva proposta.
- El procediment és urgent i de tramitació preferent.

Modificació de l'Estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)

Article 13. Treball a distància

Nova redacció

Els treballadors poden prestar treball a distància en els termes que preveu el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

Apunts: *S'elimina el redactat anterior pel fet de ser insuficient, i es remet a la nova regulació, més àmplia.*

Article 23. Promoció i formació professional a la feina

Nova redacció

1. El treballador té dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball **i a accedir al treball a distància**, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, **i el lloc o funcions són compatibles amb aquesta forma de treball**, quan cursi estudis amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

(...)

Article 37. Descans setmanal, festes i permisos

Nova redacció

(...)

8. ~~Els treballadors~~ **Les persones treballadores** que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per a fer-ne efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional de salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. **També tenen dret a fer la seva feina totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest és el sistema establert, sempre que, en tots dos casos, aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.**

Aquests drets es poden exercir en els termes que s'estableixin per a aquests supòsits concrets en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants ~~legals dels treballadors~~ **o les persones treballadores** o conforme a l'acord entre l'empresa i ~~els treballadors afectats~~ **les persones treballadores afectades**. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a ~~aquests-aquestes~~, i són aplicables les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les regles relatives a la resolució de discrepàncies.