

RESUM DEL REAL DECRET-LLEI 28/2020, DE 22 DE SETEMBRE, DE TREBALL A DISTÀNCIA

En el BOE de 23 de setembre de 2020, s'ha publicat el nou Reial Decret-Llei 28/2020, que regula el treball a distància. La nova norma entra en vigor, amb caràcter general, el dia **13 d'octubre de 2020**, i regula tots els aspectes relatius a la prestació de serveis a distància, fins ara contemplats de forma molt breu en l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El nou RDL s'aplicarà als **treballadors per compte d'altri** que desenvolupen el seu treball a distància de forma regular. En aquest sentit, per considerar el caràcter "**regular**" de la feina a distància, s'han de tenir en compte aquests criteris: 1) Període de referència de 3 mesos. 2) Que es prestin, al menys, durant el 30% de la jornada.

LIMITACIONS

La prestació de serveis **presencial** haurà de ser de, **al menys, el 50%**, en els següents contractes: 1) Celebrats amb menors; 2) Pràctiques; i 3) Formació i aprenentatge.

VOLUNTARIETAT

El treball a distància serà **voluntari** per al treballador i per a l'empresa, i l'acord haurà de **signar-se per escrit**. A més, es pot acordar com **contracte inicial** o realitzar-se com **annex** al contracte en un moment posterior.

En tot cas, la **negativa** del treballador a prestar els seus serveis a distància no serà causa justificativa de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball.

Així mateix, la decisió de treballar a distància des d'una modalitat de treball presencial serà **reversible** per a l'empresa i el treballador.

OBLIGACIONS FORMALS DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA

L'acord de treball a distància ha de formalitzar-se **per escrit**, en el **termini de 3 mesos a comptar des del 13 d'octubre de 2020**.

En el termini de 10 dies des de la formalització, l'empresa haurà de lliurar als **representants dels treballadors** una **còpia** de tots els acords de treball a distància i de les seves actualitzacions, excloent aquelles dades personals que poguessin afectar a la intimitat personal. Aquesta còpia ha de ser **signada per la representació legal dels treballadors (RLT)** per acreditar que s'ha produït el lliurament i **s'enviarà a l'oficina d'ocupació** corresponent. Si no hi ha RLT, es formalitzarà còpia bàsica i també es remetrà a l'oficina d'ocupació.

La **modificació** de les condicions establertes en l'acord de treball a distància haurà d'acordar-se **per escrit** entre empresa i treballador, i comunicar-se a la **RLT**.

L'acord de treball a distància ha de contenir, com a mínim:

- **Inventari** dels mitjans, equips i eines, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.
- Enumeració de les **despeses** que pogués tenir el treballador, així com la forma de compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa.
- **Horari** de treball i, si s'escau, regles de disponibilitat.
- Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància.
- **Centre de treball** a què queda adscrit el treballador.
- **Lloc de treball** a distància triat pel treballador.
- Terminis de **preavis** per exercitar la **reversibilitat**.
- Mitjans de **control** empresarial de l'activitat.
- **Procediment** en cas de **dificultats tècniques** que impedeixin el normal desenvolupament de la feina a distància.
- **Instruccions** en matèria de **protecció de dades**.
- **Instruccions** sobre **seguretat de la informació**.
- **Durada** de l'acord de treball a distància.

Es considerarà **infracció greu** la no formalització de l'acord de treball a distància per escrit, en els termes legal i convencionalment previstos. En aquest sentit, aquestes infraccions, podran castigar-se amb **multa**, en el grau mínim, de 626 a 1.250 euros, en el grau mitjà de 1.251 a 3.125 euros; i en el seu grau màxim de 3.126 a 6.250 euros.

DRETS DELS TREBALLADORS A DISTÀNCIA

Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els treballadors presencials. En aquest sentit, percebran la retribució total establerta d'acord al seu grup professional, nivell, lloc i funcions, així com els **complements establerts pels treballadors que només presten serveis de forma presencial**.

Dret a la formació: Les empreses han de garantir la **participació efectiva** dels treballadors a distància en les **accions formatives**, en termes equivalents als treballadors presencials. Així mateix, haurà de garantir-los la formació necessària per a l'adequat desenvolupament de la seva activitat, tant al formalitzar l'acord de treball a distància, com quan es produeixin canvis en els mitjans o tecnologies utilitzades.

Dret a la promoció professional: Els treballadors a distància tindran dret a la **promoció professional**, en els mateixos termes que els treballadors presencials. En aquest sentit, l'empresa haurà **d'informar-los**, de manera expressa i **per escrit**, de les **possibilitats d'ascens** que es produeixin, tant si es tracta de llocs de desenvolupament presencial o a distància.

Dret a la dotació i manteniment adequat per part de l'empresa de tots els **mitjans, equips i eines** necessaris per al desenvolupament de l'activitat, de conformitat amb l'inventari incorporat en l'acord de treball a distància o el conveni col·lectiu d'aplicació. Així mateix, es garantirà l'**atenció** precisa en el cas de **dificultats tècniques**.

Dret a l'abonament i compensació de despeses: L'empresa haurà de **sufragar o compensar** el treball a distància, sense que el treballador assumeixi despeses relacionades amb els equips, eines i mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral.

Dret a la flexibilització horària: El treballador a distància podrà **flexibilitzar** l'horari de prestació de serveis, respectant els temps de disponibilitat obligatòria i la normativa sobre temps de treball i descans. El **sistema de registre horari** ha de reflectir fidelment el temps que el treballador a distància dedica a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària, i ha d'incloure, entre d'altres, el moment de **inici i finalització** de la jornada.

Dret a una adequada protecció en matèria de Prevenció de Riscs Laborals (PRL): En matèria de PRL, s'hauran de tenir en compte els **riscs característics** d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. En particular, haurà de tenir-se en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconnexions durant la jornada.

Dret a la intimitat i a la protecció de dades: La utilització de mitjans telemàtics per al control de la prestació laboral ha de garantir el dret a la intimitat i a la protecció de dades. L'empresa no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius propietat del treballador, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament de la feina a distància.

Dret a la desconnexió digital fora del seu horari de treball: L'empresa limitarà l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans. A més, amb l'audiència prèvia de la RLT elaborarà una **política interna** per definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització de personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

CONTROL EMPRESARIAL

L'empresa pot adoptar **mesures de vigilància i control** per verificar el compliment de les obligacions i deures laborals.

TREBALL A DISTÀNCIA IMPLANTAT EXCEPCIONALMENT

Al **treball a distància implantat excepcionalment** durant l'estat d'alarma o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la **COVID-19**, i mentre aquestes es mantinguin, li seguirà resultant d'aplicació la **normativa laboral ordinària**. En tot cas, les empreses estaran obligades a dotar dels mitjans, equips, eines i consumibles que exigeix el desenvolupament de la feina a distància, així com al manteniment que sigui necessari.

ALTRES QÜESTIONS

Pròrroga del PLA MECUIDA: Es prorroga, fins el **31-01-2021**, el **PLA MECUIDA** que regula l'article 6è del RDL 8/2020, que reconeix el dret dels treballadors que acreditin deures de **cura de familiars**, a l'adaptació de la seva jornada i/o a la reducció de la mateixa, quan concorrin circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària del COVID-19.

Pròrroga de la consideració com a contingència professional de les malalties per COVID-19 amb el personal sanitari/sociosanitari: Fins que s'aixequin totes les mesures de prevenció adoptades davant del COVID-19, les prestacions de Seguretat Social que causi el **personal de centres sanitaris o sociosanitaris**, inscrits en els registres corresponents, i **que en el exercici de la seva professió, hagin contret el virus** per haver estat exposats a aquest risc específic durant la prestació de serveis sanitaris i sociosanitaris, quan així s'acrediti pels serveis de PRL, es consideren **derivades d'accident de treball**.

Consideració de situació assimilada a accident de treball dels períodes d'aïllament, contagi o restricció de mobilitat: Aquest **subsidi per IT** és **incompatible** amb els **salaris** que s'hagin percebut, així com amb el dret a qualsevol altra prestació econòmica de la Seguretat Social. En aquest sentit, el treballador haurà de presentar davant el corresponent servei públic de salut, **certificació de l'empresa acreditativa de la no percepció de salaris.**

Departament Laboral
Girona, 28 de setembre de 2020