



## LLEI DE TREBALL A DISTÀNCIA

### **Arts. 1 i 3 ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Entren dins de l'aplicació d'aquesta Llei els treballs a distància que es realitzin 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. En els contractes de treball celebrats amb menors i en els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, el percentatge del temps dedicat al teletreball serà com a mínim el 50% de la prestació de serveis presencials.

### **Art.4. IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ**

Les persones que desenvolupen treballs a distància tindran els mateixos drets que haguessin ostentat si prestessin serveis al centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el mateix de manera presencial, i no podran sofrir perjudici en cap de les seves condicions laborals, incloent retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, formació i promoció professional.

D'altra banda, les empreses han d'evitar qualsevol discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, edat, antiguitat o grup professional o discapacitat, de les persones treballadores que presten serveis a distància. Igualment s'ha de tenir en compte la implementació de les mesures i els plans d'igualtat, l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per causa discriminatòria, l'assetjament laboral, la violència de gènere i en matèria de conciliació i corresponsabilitat, incloent el dret d'adaptació a la jornada que estableix l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, per tal que no interfereixi la feina amb la vida personal i familiar.

### **Art.5. VOLUNTARIETAT DE LA FEINA A DISTÀNCIA I ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA**

El treball a distància serà voluntari per a la persona treballadora i per a l'ocupadora i requerirà la signatura de l'acord de treball a distància que regula aquesta Llei, que podrà formar part del contracte inicial o realitzar-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 a la feina a distància que pugui reconèixer la legislació o la negociació col·lectiva.

Quant als despatxos d'Administradors de Finques, enquadrats dins de l'àmbit d'aplicació del Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya, la regulació del teletreball es troba en el seu art. 77, sense perjudici de la normativa general continguda en aquesta Llei.

L'acord s'ha de fer per escrit segons les obligacions formals establertes en l'art. 6è i el seu contingut reflectit en l'art. 7è d'aquesta Llei. Qualsevol canvi que es produeixi en l'esmentat acord haurà de formalitzar-se per escrit i serà necessari el consens entre l'empresa i la persona treballadora. L'acord i les possibles modificacions han de lliurar-se als representants dels treballadors en un termini no superior a deu dies, excloent les dades que puguin afectar la intimitat personal de la persona treballadora. Així mateix, es registraran davant l'Oficina d'Ocupació.

La negativa de la persona treballadora a treballar a distància no serà causa justificativa de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de



treball (canvis en el seu horari, retribució salarial, etc.); si bé, hi ha la possibilitat de convertir el treball presencial a treball a distància i viceversa seguint la forma establerta en els convenis col·lectius del sector o en què s'hagin fixat en l'acord de treball a distància

## **DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES A DISTÀNCIA**

### **Art.9. DRET A LA FORMACIÓ**

Les empreses han de garantir la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància en els mateixos termes que les que desenvolupen el seu treball de forma presencial, tant a l'hora de formalitzar l'acord de treball a distància com quan es produeixin canvis en els mitjans o tecnologies utilitzades.

### **Art.10. DRET A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL**

Les persones que treballen a distància tindran dret, en els mateixos termes que les que presten serveis de forma presencial, a la promoció professional, i l'empresa d'informar a aquelles, 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.

### **Art.11. DRET A LA DOTACIÓ SUFICIENT I MANTENIMENT DE MITJANS, EQUIPS I EINES**

Les empreses estan obligades a la dotació i manteniment adequat de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat per part de les persones treballadores. Tot això, segons el contingut de l'acord o les seves modificacions i amb els termes establerts en el conveni col·lectiu del sector.

En el supòsit de persones treballadores amb discapacitat, l'empresa assegurarà que els mitjans aportats, inclosos els digitals, siguin universalment accessibles.

Així mateix, es garantirà l'atenció precisa en el cas de dificultats tècniques, especialment en el cas de teletreball.

### **Art.12. EL DRET A L'ABONAMENT I COMPENSACIÓ DE DESPESES**

El salari que percep la persona treballadora no pateix cap modificació si s'acull al teletreball, ja que l'empresa haurà de sufragar o compensar el desenvolupament de la feina a distància, de manera que per a la persona treballadora no suposi el cost de les despeses relacionades amb els equips, les eines i d'altres mitjans vinculats a l'exercici de l'activitat laboral. En l'acord inicial per acordar el treball a distància o el teletreball, a més dels requisits que es reflecteixen en la Llei, ha de contenir el protocol corresponent a la cessió de l'equip necessari per poder desenvolupar l'activitat i la forma de compensar les despeses associades

### **Art. 13. DRET A L'HORARI FLEXIBLE EN ELS TERMES DE L'ACORD**

La persona treballadora pot flexibilitzar l'horari de prestació de serveis prèviament establert en l'acord o en el conveni col·lectiu del sector, respectant els temps de disponibilitat obligatòria i la normativa sobre temps de treball i descans.

### **Art. 14. DRET AL REGISTRE HORARI**

El registre horari regulat en l'Art. 34.9 de l'Estatut dels Treballadors i de conformitat amb el conveni col·lectiu del sector, ha de reflectir fidelment el temps que la persona treballadora 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.



### **Art. 15. APLICACIÓ DE LA NORMATIVA PREVENTIVA AL TREBALL A DISTÀNCIA**

Les persones que treballen a distància tenen dret a una adequada protecció 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 de desenvolupament.

### **Art. 16. AVALUACIÓ DE RISCOS I PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA**

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva de la feina a distància han de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en l'accessibilitat de l'entorn laboral efectiu i de la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconexions durant la jornada.

L'avaluació de riscos únicament ha d'arribar a la zona habilitada per a la prestació de serveis, no estenent-se a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament de la feina a distància.

L'empresa ha d'obtenir tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància i preveure les mesures de protecció que resultin més adequades en cada cas.

Quan l'obtenció d'aquesta informació exigís la visita per part de qui tinguis competències en matèria preventiva al lloc en el qual, d'acord amb el que recull l'acord, es desenvolupa el treball a distància, s'exigeix el següent:

- Haurà d'emetre informe escrit que justifiqui aquest extrem que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i els delegats de prevenció.
- La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora si es tracta del seu domicili o del d'una tercera persona física.
- Si no concedir-se aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa pot efectuar-se en la base de la determinació dels riscos que es derivin de la informació recollida de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

### **Art. 17. 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 de la persona treballadora, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament de la feina a distància.

Les empreses hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i drets reconeguts. En la seva elaboració haurà de participar la representació legal de les persones treballadores.

Els convenis o acords col·lectius podran especificar els termes dins els quals les persones treballadores poden fer ús, per motius personals, dels equips informàtics posats a la seva disposició per part de l'empresa per al desenvolupament de la feina a distància.

### **Art. 18. DRET A LA DESCONEXIÓ DIGITAL**

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



Aquest dret comporta el deure empresarial d'una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada. A aquests efectes l'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna sobre l'ús raonable de les eines informàtiques per evitar el risc de fatiga de les persones treballadores.

### **Art. 19. DRETS COL·LECTIUS DE LES PERSONES QUE TREBALLEN A DISTÀNCIA**

S'estableix l'equiparació dels drets col·lectius amb les persones treballadores que presten els seus serveis presencialment, per la qual cosa, seran pactades les condicions en la negociació col·lectiva. També s'ha d'assegurar la comunicació sense obstacles de les persones treballadores a distància i els seus representants legals.

### **Arts. 20 a 22. ORGANITZACIÓ, DIRECCIÓ I CONTROL EMPRESARIAL EN EL TREBALL A DISTÀNCIA**

L'empresa podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals, inclosa la utilització de mitjans telemàtics, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat i tenint en compte, en el seu cas, les seves circumstàncies personals, com la concurrència d'una discapacitat.

Les mesures indicades hauran de ser complertes per les persones treballadores sobre protecció de dades i seguretat d'informació -prèvia participació de la seva representació legal-, així com les instruccions rebudes sobre l'ús i conservació dels equips informàtics establerts per l'empresa.

Es concreta en la **disposició addicional 3a** que en el treball a distància el domicili de referència als efectes de considerar l'autoritat laboral competent i els serveis i programes públics de foment de l'ocupació aplicables, serà aquell que figuri com a tal en el contracte de treball i, si no, el domicili de l'empresa o del centre o lloc físic de treball.

S'incrementa l'import de les sancions de la LISOS amb la modificació de l'article 40 de la LISOS. Aquestes noves quanties entraran en vigor l'1 d'octubre de 2021, però haurà de tenir-se en compte que les infraccions comeses abans d'aquesta data se sancionaran conforme a les quanties sancionadores vigents fins llavors (**disposició transitòria 2a**)

