

NOTA INFORMATIVA DE LA SECRETARIA GENERAL EN RELACIÓ AMB EL REIAL DECRET LLEI 28/2020, DE 22 DE SETEMBRE, DE TREBALL A DISTÀNCIA, PUBLICAT EN EL BOE NÚM. 253, DE 23 DE SETEMBRE DE 2020**I. ANTECEDENTS**

Atès que l'**11 de març de 2020** l'**OMS va declarar** l'emergència sanitària, provocada pel **brot epidèmic** provocat pel virus altament contagiós denominat Sars-Cov-2, més conegut com **Covid-19** o coronavirus, com a **pandèmia internacional**.

Atès que, en data 14 de març de 2020, **el Consell de Ministres, de conformitat amb l'article 116 de la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 4/1981**, d'1 de juny, dels estats d'alarma, excepció i setge, **va declarar l'estat d'alarma** a tot el territori espanyol, per a fer front a la crisi sanitària provocada per la Covid-19, per un període de 15 dies naturals, mitjançant **el Reial Decret 463/2020, de 14 de març**, parcialment modificat pel Reial Decret 467/2020, de 17 de març.

Atès que el **Reial Decret 463/2020, de 14 de març**, va ser objecte de **sis pròrrogues**, per un període de 15 dies naturals cadascuna d'elles, a través de sis Reials Decrets i prèvia autorització del Congrés dels Diputats, amb la conseqüent pròrroga de l'estat d'alarma fins el 21 de juny de 2020, data en la qual es va donar per finalitzada la declaració de l'estat d'alarma.

Atès que el **Consell de Ministres**, en sessió de **28 d'abril de 2020**, va **aprovar el Pla de Desescalada a una nova normalitat**, dividit en **quatre fases**, amb diferents mesures i amb caràcter asimètric en referència als diversos territoris de l'Estat d'Espanya, en base als informes sanitaris i epidemiològics corresponents.

Atès que l'**article 5 del Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la Covid-19**, estableix la **preferència del treball a distància**, sempre que les característiques del lloc de treball ho permetin, i atès que aquesta preferència s'ha anat ratificant posteriorment amb tota la normativa estatal i autonòmica de tot tipus de rang jurídic, allargant la possibilitat del teletreball no només durant l'estat d'alarma, sinó també posteriorment, tenint en compte l'increment de brots epidemiològics de coronavirus, amb la finalitat d'evitar aglomeracions, no només en els llocs de treball sinó també en l'ús del transport públic, que fan possible una disminució dels contagis comunitaris.

Atès que és necessari i urgent establir una regulació del treball a distància i del teletreball, s'ha aprovat el Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, objecte d'aquesta nota informativa.

II. ESTRUCTURA DEL REIAL DECRET LLEI 28/2020, DE 22 DE SETEMBRE

El Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre s'estructura en un **preàmbul; quatre capítols, amb un total de vint-i-dos articles; set disposicions addicionals; quatre disposicions transitòries; catorze disposicions finals** i un **annex**, que forma part íntegra del mateix.

III. CONTINGUT DEL REIAL DECRET LLEI 28/2020, DE 22 DE SETEMBRE

1. Capítol primer; comprèn els articles 1 a 4, ambdós inclosos, sota l'epígraf "**Disposicions Generals**", i, estableix:

- a. L'article 1 regula l'àmbit d'aplicació del Reial Decret Llei, que és, precisament, a les **relacions de treball a què fa referència l'article 1.1 del Text refós de l'Estatut dels treballadors**, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, **respecte dels contractes laborals a distància**.

Amb aquesta finalitat s'entendrà que és regular el treball a distància que es presti, **en un període de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada** o un percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

- b. L'article 2 defineix als **efectes** del present Reial Decret Llei:

- El **treball a distància** com la forma d'organització del treball o de **realització de l'activitat laboral que es presta al domicili del treballador o al lloc escollit** per aquest, durant tota la seva jornada o part d'aquesta, amb caràcter general.
 - El **teletreball** com aquell treball que **es porta a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans informàtics, telemàtics i de telecomunicacions**.
-

- El **treball presencial** com aquell que es presta per part del treballador al centre de treball o al lloc determinat per l'empresa.

c. **L'article 3** regula les limitacions del treball a distància:

No es podrà utilitzar aquest tipus de treball en els supòsits de contractes de treball celebrats **amb menors**; en els **contractes de pràctiques**; en els contractes de **formació** ni en els contractes d'**aprenentatge**.

No obstant, serà possible un acord de treball a distància que garanteixi, com a mínim, un percentatge del 50% de la prestació del servei de forma presencial, sense perjudici del desenvolupament, en el seu cas, per a la formació teòrica vinculada als contractes de formació, en pràctiques o aprenentatge.

d. **L'article 4** estableix una sèrie de **preceptes vinculats als principis d'igualtat de tracte i d'oportunitat i no discriminació dels treballadors**, que es resumeixen en: d'una banda, el fet que el treball a distància és voluntat del treballador i, d'altra banda, que els treballadors que realitzin les seves funcions a distància tenen els mateixos drets laborals, retributius i de conciliació que els treballadors que realitzen les seves funcions presencialment.

2. **Capítol segon**, sota l'epígraf "**acord de treball a distància**", comprèn els **articles 5 a 8**, ambdós inclosos, i regula:

a. **L'article 5** estableix que el treball a distància serà voluntari per als treballadors i treballadores i per a les empreses i **requerirà la signatura d'un acord de treball a distància**, que podrà formar part del contracte de treball inicial o afegir-se amb posterioritat.

La negativa del treballador de realitzar les seves funcions a distància no serà causa justificada d'extinció del contracte laboral ni de la modificació substancial de les seves condicions de treball.

En tot cas, **la decisió de treballar a distància podrà ser objecte de revisió**, tant per part del treballador com per part empresarial, en qualsevol moment i,

podrà ser regulat en un conveni col·lectiu o, en el seu defecte, en l'acord del treball a distància que es regula als articles 6 a 8 del present Reial Decret Llei.

- b. L'article 6** determina que per poder realitzar el treball a distància **és necessari un acord per escrit que hauran de signar les dues parts contractuals.**

L'empresa haurà de lliurar una còpia de tots aquests acords **a la representació dels treballadors.**

- c. L'article 7** regula el **contingut mínim dels acords de treball a distància:** inventari dels béns que es lliuren al treballador; horari; percentatge de distribució entre el treball a distància i el presencial, en el seu cas; enumeració de les despeses que pugui tenir la persona treballadora pel fet de realitzar les seves tasques a distància, així com la quantificació de la compensació de les mateixes que ha d'abonar l'empresa i la forma de realitzar-ho; el centre de treball al qual s'adscriu el treballador; el lloc on es realitzarà el treball a distància; la durada i la possibilitat de revisió; els mitjans de control per part de l'empresa; el procediment en cas de dificultats tècniques; les instruccions dictades per l'empresa en matèria de protecció de dades, amb la participació de la representació dels treballadors; les instruccions dictades per l'empresa, amb participació dels representants dels treballadors, en matèria de seguretat de la informació i la durada de l'acord de treball a distància.
- d. L'article 8** regula els **supòsits i el procediment a seguir en cas de modificació de l'acord** empresa-treballador del treball a distància.

Així mateix regula: d'una banda, l'obligació de l'empresa de posar a disposició dels representants dels treballadors totes les modificacions dels referits acords de treball a distància i, d'altra banda, que els convenis i acords col·lectius podran regular els mecanismes i els criteris per a què les persones que treballin a distància puguin treballar de forma presencial i altres mesures, com la formació, la promoció i l'estabilitat al lloc de treball.

- 3. Capítol tercer** comprèn els **articles 9 a 19**, ambdós inclosos, i està dividit en **sis seccions**; aquest capítol estableix:

- a. Secció primera**, referent al **dret a la carrera professional**, regula:
-

- El dret a la formació
- El dret a la promoció professional

b. La **secció segona**, referent als “**drets relatius a la dotació i manteniment de mitjans i a l’abonament de despeses**”, estableix:

- El dret a la dotació suficient i al manteniment dels mitjans, equips i eines per part de l’empresa necessaris i suficients per a realitzar l’activitat a distància per part del treballador.
- El dret a l’abonament de les despeses relacionades amb els mitjans, els equips i les eines, que aniran a càrrec de l’empresa; en el cas de que ho hagi abonat prèviament, el treballador tindrà dret al reemborsament o la compensació dels mateixos. Els convenis i acords col·lectius podran regular el mecanisme per a la determinació i per a l’abonament o compensació de les esmentades despeses.

c. La **secció tercera**, comprèn els articles **13 i 14** i sota el títol “**drets amb repercussió durant el temps de treball**”, té per objecte regular:

- De conformitat amb els termes establerts a l’acord de treball a distància i la negociació col·lectiva, respectant els temps de disponibilitat i la normativa sobre el temps de treball i descans, la persona que realitzi el treball a distància podrà flexibilitzar l’horari de prestació dels serveis establerts.
- La persona que treballi a distància tindrà dret a un horari. Així el sistema de registre d’horari regulat a l’article 34.9 del Text refós de l’Estatut dels Treballadors i de conformitat amb l’establert a la negociació col·lectiva, haurà de reflectir fidelment el temps de treball de la persona que treballa a distància, sense perjudici del dret a la flexibilitat horària, i haurà d’incloure expressament, entre d’altres extrems, el moment d’inici i de finalització de la jornada de treball.

d. La **secció quarta**, amb el títol “**del dret a la prevenció de riscos laborals**” comprèn els **articles 15 i 16**, i regula: d’una banda, el **dret de la persona que treballa a distància a l’adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb la Llei 31/1005, de 8 de novembre, de riscos laborals i la normativa que la desenvolupa**; i, d’altra banda,

l'avaluació dels riscos i la planificació de l'activitat preventiva, així com el seu procediment i el lloc on es farà l'avaluació, que serà el domicili del treballador, concretament, el lloc del domicili exacte, sense que pugui estendre's a la resta del domicili, o, en el seu cas, el lloc on es realitzi l'activitat a distància, amb les mateixes limitacions.

e. La **Secció cinquena**, comprèn els **articles 17 i 18** i regula:

- La **utilització dels mitjans telemàtics i de control de la prestació laboral** per mitjà de dispositius automàtics **garantirà adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de dades de caràcter personal**, de conformitat amb la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personal i de garantia de drets digitals, de conformitat amb els principis de idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats. En aquest sentit, **l'empresa no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en els dispositius propietat de la persona treballadora ni la utilització dels mateixos en el desenvolupament del treball a distància.**

L'empresa haurà d'establir els criteris d'utilització dels dispositius digitals, respectant, en tot cas, els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat, de conformitat amb els usos socials i els drets reconeguts legalment i constitucionalment. A la seva elaboració hauran de participar els representants dels treballadors.

En **els convenis o acords col·lectius podrà regular-se**, entre d'altres, aquests extrems.

- La persona que treballi a distància, particularment, té **dret a l'anomenada desconexió digital, fora del seu horari de treball**, de conformitat amb el que disposa la Llei 3/2018, de 5 de desembre.

El deure de l'empresa de garantir la desconexió digital comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació entre l'empresa i el treballador durant els períodes de descans, així com, de la durada màxima de la jornada i de qualsevol límit i precaució en matèria de jornada que estableixi la normativa legal o convencional aplicable.

Les empreses, prèvia audiència amb els representants dels treballadors, estan **obligades a elaborar una política interna adreçada al personal treballador**, inclosos aquells que ocupin llocs directius, a la qual es **definiran les modalitats de l'exercici del dret de desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques per evitar el risc de fatiga informàtica**, especialment, es preservarà el dret de desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona empleada vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius podran establir els mitjans i les mesures adequades per a garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió digital en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de treball per a que sigui compatible amb el temps de descans del treballador.

- f. La **secció sisena** conté l'**article 19** i regula els **drets col·lectius**, en aquest sentit estableix:
- Que **les persones que treballen a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de treballadors**, amb el mateix contingut i abast.
 - A aquests efectes, els convenis o acords col·lectius podran establir les condicions per al reconeixement i l'exercici dels drets col·lectius de les persones que realitzen les seves activitats a distància.
 - **L'empresa** haurà de **subministrar als representants dels treballadors** els elements precisos per al desenvolupament de la representativitat, entre altres, **l'accés a les comunicacions i adreces electròniques i haurà d'establir un tauler virtual quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball a distància**.
 - **S'haurà de garantir** que les persones que treballen a distància puguin **participar a les activitats organitzades pels seus representants i, en particular, del dret a participar a les eleccions sindicals**.
-

4. **Capítol quart** del Reial Decret Llei 28/2020, consta dels **articles 20 a 22**, ambdós inclosos, i té per objecte regular:
- a. **La protecció de dades i seguretat de la informació**, en el sentit de que les **persones que treballen a distància hauran de complir les normes i les directrius establertes per de l'empresa en relació amb la legislació de protecció de dades**, amb la prèvia participació dels representants dels treballadors.
 - b. Les **condicions i l'ús de conservació dels equips i eines informàtiques**, en el sentit de que les persones que treballen a distància hauran de complir les condicions i les instruccions sobre l'ús de conservació dels mitjans electrònics que l'empresa posa a la seva disposició per a realitzar el treball a distància.
 - c. **Les empreses podran adoptar les mesures que considerin oportunes per a exercir les funcions de control i vigilància, per comprovar** que les persones que treballen a distància **compleixen amb les seves obligacions laborals**, inclosa la possibilitat d'utilitzar mitjans electrònics, si bé hauran de fer-ho **respectant la dignitat dels treballadors i**, en especial, **la capacitat real de les persones**.

5. DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. La disposició addicional primera

La disposició addicional primera té per finalitat **regular que els convenis i acords col·lectius podran establir**, en base a les característiques dels llocs de treball, **la identificació dels llocs de treball i les funcions que poden ser objecte de poder realitzar-se a distància**; les condicions d'accés i el desenvolupament de l'activitat laboral per mitjà d'aquesta forma de treball; la durada màxima i les altres condicions addicionals i qüestions que es consideri necessari regular.

També podran regular una jornada mínima presencial; l'exercici de la possibilitat de revertir aquesta modalitat de treball presencial; els períodes i els percentatges menors als fixats al present Reial Decret Llei; un percentatge

de treball presencial per als contractes formatius diferent al previst al Reial Decret Llei 28/2020, sempre que no es formalitzi amb menors d'edat i les circumstàncies especials per a exercir el dret de desconnexió.

2. La disposició addicional segona

Estableix que les disposicions contingudes en el Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, **no seran d'aplicació al personal laboral al servei de les administracions públiques, que es regiran, en aquesta matèria, per la seva legislació específica.**

3. La disposició addicional tercera

La finalitat d'aquesta disposició és **PRORROGAR fins el 31 de gener de 2021 l'article 6 del Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, que regula el Pla MECUIDA.**

4. La disposició addicional quarta

- a. Des de la declaració de pandèmia mundial del Sars-Cov-2, el passat 11 de març de 2020 **fins que les autoritats sanitàries aixequin totes les mesures de prevenció per a fer front a la crisi sanitària** provocada per la Covid-19, **les prestacions de la Seguretat Social del personal que presta serveis als centres sanitaris i sociosanitaris inscrits als registres corresponents, que en exercici de la seva professió s'hagin contagiats de la Covid-19** en haver estat exposats a un risc específic durant la prestació dels seus serveis, i sempre que així ho descriguin els serveis de prevenció de riscos laborals i salut pública, aquestes malalties **es consideren accident de treball** a tots els efectes, ja que es considera que s'han complert els requisits establerts a l'article 156.2.e) del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovada pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.
 - b. El contagi i el desenvolupament de la malaltia **s'acreditarà mitjançant el corresponent part d'accident de treball.**
-

- c. En **cas de mort**, es considerarà que aquesta ha estat **per accident laboral, sempre que es produeixi dins dels cinc anys següents al contagi de la malaltia i estigui derivada d'aquesta**, de conformitat amb el que disposa l'article 217.2 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

5. La disposició addicional cinquena

Aquesta disposició addicional estableix:

- a. Que **als convenis** que formulin **les entitats gestores de la Seguretat Social i les comunitats autònomes i l'Institut Nacional de Gestió Sanitària per al control i seguiment de la incapacitat laboral podrà preveure's la concessió d'una bestreta** de fins a la quantia total de l'import previst al respectiu conveni, amb la finalitat de finançar les actuacions a realitzar per les comunitats autònomes i l'Institut Nacional de Gestió Sanitària.
- b. **Per a la formalització** del referit conveni **es requereix l'autorització del Consell de Ministres**.
- c. **No serà d'aplicació** per a l'execució d'aquest conveni el que disposa l'article 47.1 de la **Llei general pressupostària**, en allò que fa referència a la **necessitat d'iniciar l'execució de la despesa al propi exercici pressupostari al qual s'adquireixi el compromís** de despesa.

6. La disposició addicional sisena

Estableix un **règim fiscal especial i extraordinari** per a la **final de la UEFA-WOMEN'S CHAMPIONS LEAGUE 2020**.

7. La disposició addicional setena

Estableix que, amb efectes **des de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per a recolzar l'economia i l'ocupació i, fins el 31 d'octubre de 2020**, s'aplicarà el tipus impositiu **0% de l'IVA** en els lliuraments de **béns, exportacions i**

adquisicions intercomunitàries dels béns als quals fa referència l'Annex del Reial Decret Llei 28/2020, els destinataris de les quals siguin entitats de dret públic, clíniques i hospitals o les entitats privades de caràcter social, a que fa referència l'article 20 de la Llei 37/1992, de 28 de desembre, de l'IVA. Aquestes operacions es facturen com exemptes d'IVA.

6. DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. La disposició transitòria primera

Regula les **situacions de treball a distància existents a l'entrada en vigor del present Reial Decret Llei**, en aquest sentit estableix:

- a. El Reial Decret Llei 28/2020 serà totalment aplicable a les situacions de treball a distància vigents i que estiguessin regulades, abans de la seva entrada en vigor, per conveni o acord sobre condicions de la prestació de serveis laborals a distància, fins que perdi la vigència.
- b. En el cas de que els convenis o acords de treball a distància no prevegin un termini de vigència, aquesta norma serà d'aplicació fins que transcorri un any des de la seva publicació en el BOE, excepte que les parts acordin un termini superior, que com a màxim podrà ser de tres anys.
- c. En cap cas l'aplicació del Reial Decret Llei 28/2020 podrà suposar la compensació, l'absorció o la desaparició dels drets o les condicions que siguin més avantatjoses per a les persones que treballen a distància. Els acords de treball a distància que es regulen a l'article 3 del present Reial Decret Llei hauran de formalitzar-se per escrit, en el termini de tres mesos des de que el Reial Decret Llei 28/2020 resulti d'aplicació a les relacions laborals concretes i en el mateix termini haurà de fer-se, per escrit, les modificacions o adaptacions dels acords subscrits amb anterioritat.

2. La disposició transitòria segona

Regula la **normativa aplicable al personal laboral de les administracions públiques**, en el sentit següent:

Atès que el Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, no és d'aplicació al personal laboral al servei de les administracions públiques, de conformitat amb la seva disposició addicional segona, **fins que s'aprovi la normativa prevista a la referida disposició addicional segona serà d'aplicació per el personal laboral al servei de les administracions públiques el que disposa l'article 13 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, en la seva redacció donada per la disposició final tercera del present Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre.**

Per tant, atès que la disposició addicional segona del Reial Decret 28/2020 estableix que les disposicions contingudes en el mateix no són d'aplicació al personal laboral al servei de les administracions públiques, que es regiran en matèria de contractes de treball a distància per la seva normativa específica i, atès que la disposició transitòria segona del mateix Reial Decret Llei estableix que fins que no s'aprovi la referida normativa a la que fa referència la disposició addicional segona, es mantindrà el vigor per al personal laboral al servei de les administracions públiques el previst a l'article 13 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, per la disposició final tercera del mateix Reial Decret Llei 28/2020; és a dir, que el personal laboral al servei de les administracions públiques podran prestar treball a distància, en els termes previstos al citat Reial Decret Llei 28/2020, fins que s'aprovi la normativa específica en aquesta matèria. Per tant, de manera transitòria, es remet i és d'aplicació la regulació dels contractes a distància regulats al Reial Decret Llei 28/2020, per al personal laboral al servei de qualsevol administració pública.

3. La disposició transitòria tercera

La finalitat d'aquesta disposició transitòria és **considerar el treball a distància com a una mesura per a la contenció sanitària derivada de la Covid-19** i, en aquest sentit assenyala:

- a. **El treball a distància** implantat excepcionalment per **l'article 5 del Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març**, o a conseqüència de les mesures adoptades per a la contenció de la Covid-19 i, mentre aquestes es mantinguin, **continuarà essent d'aplicació la normativa laboral ordinària i es donarà preferència al treball a distància**, de conformitat amb els motius sanitaris i de salut pública establerts als antecedents de la present nota informativa.
-

- b. En tot cas, **les empreses estaran obligades a facilitar els mitjans, les eines i els equips necessaris i indispensables per a realitzar el treball a distància.**
- c. En aquests casos, **la negociació col·lectiva fixarà els mecanismes per a compensar les despeses** que hagin tingut els treballadors que realitzen les seves activitats a distància o, en el seu cas, se'ls abonarà la corresponent compensació econòmica, de conformitat amb el que estableix el conveni o acord de treball a distància corresponent.

4. Disposició transitòria quarta

Estableix i regula una sèrie de mesures urgents respecte al procediment per a la tramitació dels expedients i els terminis de les resolucions corresponents, per a les persones que a la data de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 28/2020 **encara no hagin cobrat el salari mínim vital.**

7. DISPOSICIONS FINALS

El Reial Decret Llei 8/2020 consta de **catorze disposicions finals que estableixen determinades modificacions i, en el seu cas, noves redaccions de preceptes o inclús d'articles i disposicions de diferents lleis**, la majoria de matèria laboral, relacionades amb l'objecte del propi Reial Decret Llei, la regulació del contracte de treball a distància, però també d'altres lleis que no estan directament relacionades amb el treball a distància però suposen una conseqüència del nou tipus.

1. La disposició final primera

Modifica l'apartat 1 de l'article 7 del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat per **Reial Decret Legislatiu 5/2020, de 4 d'agost.**

Atès que, com s'ha exposat anteriorment, els acords **per a poder exercir les activitats laborals a distància** per part de les persones que les realitzen, a

través d'aquesta modalitat, requereixen que es formalitzi el **contracte de treball a distància per escrit** i s'estableix un termini transitori de tres mesos per a la formalització, per tant, **és necessari modificar l'apartat 1 de l'article 7 del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social per a incloure l'incompliment d'aquesta obligació com a infracció laboral**. L'apartat 1 de l'article 7 **queda redactat** de la forma següent:

*“1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o **no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.**”*

2. La disposició final segona

Té per objecte **modificar la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social**, en els termes següents:

- a. Es modifica el **títol de la Secció Quarta del Capítol V del Títol II del Llibre segon**, que **queda redactada** en la forma següent:

“Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.”

- b. S'incorpora un **nou article 138 bis**, en relació amb la **tramitació a les reclamacions sobre l'accés, la revisió i la modificació** dels contractes de **treball a distància**.

3. La disposició final tercera

Modifica determinats apartats i articles del Text refós de l'Estatut dels treballadors, per a incloure els contractes de treball a distància, en la forma regulada en el present Reial Decret Llei.

- a. Es dona un **nou redactat a l'article 13**, en la forma següent:

“Artículo 13. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.”

- b. Es **modifica l'apartat a) de l'apartat 1 de l'article 23**, que inclou dins dels drets dels treballadors:

“a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”

- c. **Es modifica l'apartat 8 de l'article 37**, en el sentit de que les **persones treballadores** que hagin estat **víctima de violència de gènere o de terrorisme també tindran dret**, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra, **a realitzar el seu treball, totalment o parcialment, a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert**, sempre, en ambdós casos, que aquesta modalitat de prestació sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la personal treballadora.

4. La disposició final quarta

Amb efectes des de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei 28/2020 i, amb vigència indefinida, **s'afegeix un nou paràgraf h) a l'apartat 2 de l'article 54 de la Llei 47/2003, de 26 de novembre, general pressupostària**, que queda redactat en la forma següent:

“h) Los destinados al sistema de protección por cese de actividad”

5. La disposició final cinquena

Afegeix un nou apartat 6 a l'article 13 de la Llei 59/2003, de 19 de desembre, de signatura electrònica, amb el tenor següent:

“6. Por Orden de la persona titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital se determinarán las condiciones y requisitos técnicos

aplicables a la verificación de la identidad y, si procede, otros atributos específicos de la persona solicitante de un certificado cualificado, mediante otros métodos de identificación que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física.”

6. La disposició final sisena

Aquesta disposició **modifica el primer paràgraf de la disposició transitòria primera de la Llei 13/2011, de 27 de maig, de regulació del joc**, en el sentit de que la competència prevista per a la Comissió Nacional del Joc serà exercida per la Direcció General de l'Ordenació del Joc del Ministeri de Consum, excepte les relacionades amb les funcions de gestió i recaptació de la taxa a la qual fa referència l'article 49, que serà exercida per l'Agència Estatal de l'Administració Tributària.

7. La disposició final setena

Aquesta disposició té per objecte **modificar la Llei 3/2013, de 4 de juny, de creació de la Comissió Nacional de Mercats i de la Competència**, concretament:

- a. L'apartat 3 de la disposició addicional segona, que assenyala que les referències fetes a la Comissió Nacional del Joc s'entendran fetes a la Direcció General d'Ordenació del Joc del Ministeri de Consum.
- b. Dona un nou redactat a la disposició addicional desena, en relació amb les funcions que assumeix la Direcció General d'Orientació del Joc del Ministeri de Consum i l'Agència Estatal de l'Administració Tributària.

8. La disposició final vuitena

Afegeix una nova disposició addicional vigèsim primera a la Llei 38/2015, de 29 de setembre, del sector ferroviari, referent a les exempcions de llicències, certificats i habilitacions del sector ferroviari en cas d'emergència.

9. La disposició final novena

Aquesta disposició final, de gran importància per a totes les administracions públiques, i, en conseqüència, també per a la Diputació de Barcelona, **modifica la disposició final setena de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques**, que queda redactada en la forma següent:

“Disposición final séptima. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor al año de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

No obstante, las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021.”

Es demora per un període de 6 mesos l'entrada en vigor de la posada en funcionament dels registres i arxius abans assenyalats, que haurien d'haver entrat en vigor l'1 d'octubre de 2020. A més, s'ha de tenir en compte que aquesta previsió ja estava regulada al Reial Decret Llei anterior, però va perdre la seva eficàcia a conseqüència de no haver estat convalidat pel Congrés dels Diputats.

10. La disposició final desena

Modifica l'article 5 del Reial Decret Llei 6/2020, de 10 de març, de mesures urgents en l'àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública, pel qual es consideren excepcionalment com a situació assimilada a accident laboral els períodes d'aïllament, contagis i reducció de sortides dels termes municipals on té el domicili habitual o centre de treball de les persones treballadores a conseqüència de la Covid-19, atès que **inclou dins d'aquest el personal sanitari, i regula els supòsits i els requisits establerts per al reconeixement d'aquesta situació d'accident laboral.**

11. La disposició final onzena

Modifica determinats articles del Reial Decret Llei 20/2020, pel qual s'estableix l'ingrés mínim vital. En aquest sentit:

- a. Modifica els apartats 1 i 2 de l'article 7 del Reial Decret Llei 20/2020, de 29 de maig, en relació amb els requisits d'accés, flexibilitzant els mateixos.
- b. Modifica els apartats 4, 5, 6 i 7 i afegeix un nou apartat 8 a l'article 19, en relació amb l'acreditació de les unitats de convivència i dels ingressos econòmics i patrimonials.
- c. Modifica l'article 25 amb la finalitat de flexibilitzar i reduir la tramitació per a la petició, la resolució i el pagament de l'ingrés mínim vital.
- d. Es modifica l'article 33 d'obligacions dels beneficiaris.
- e. Es modifica la disposició transitòria primera, sobre les prestacions econòmiques transitòries de l'ingrés mínim vital fins el 31 de desembre de 2021.
- f. Es modifica la disposició transitòria segona, referida a la presentació de les sol·licituds.

12. La disposició final dotzena

Modifica determinats apartats del Reial Decret Llei 25/2020, de 3 de juliol, de mesures urgents per a recolzar la reactivació econòmica i l'ocupació, concretament:

- a. Modifica l'apartat 1 de l'article 44, referent a la gestió de les subvencions.
 - b. Modifica l'apartat 4 de l'article 46, sobre la forma de pagament de les subvencions i ajuts a les que fa referència el Reial Decret Llei.
 - c. Modifica la lletra d) de l'article 47, referent a les subvencions del Pla Renove per la compra de vehicles nous.
 - d. Modifica la disposició addicional primera, relativa a les partides pressupostàries de les concessions d'ajuts i subvencions a les que fa referència el Reial Decret Llei 25/2020.
-

13. La disposició final tretzena

Regula i justifica la **competència material del Consell de Ministres** per aprovar el present Reial Decret Llei, de conformitat amb **l'article 149, apartats 1 i 7 i 13 de la Constitució Espanyola**.

14. La disposició final catorzena

Regula el règim d'entrada en vigor del Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre.

Com a regla general, **entrarà en vigor als 20 dies naturals de la seva publicació en el BOE**, que es va produir en el núm. 253, de 23 de setembre (*vacatio legis*).

No obstant, **les disposicions addicionals tercera, quarta, cinquena i sisena, la disposició transitòria quarta, així com les disposicions finals quarta, cinquena, vuitena, novena, desena, onzena i dotzena** entren el vigor el **mateix dia de la seva publicació en el BOE; és a dir, el 23 de setembre de 2020**.

Sant Just Desvern, 25 de setembre de 2020
