



62.20 Circular Informativa

LA REGULACIÓ LEGAL DEL TELETREBALL

El BOE núm. 253 del passat 23 de setembre, va publicar l'esperat *Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància*, que entrarà en vigor 20 dies després de la seva publicació.

A continuació, assenyalarem els seus aspectes més rellevants i les novetats més importants a tenir en compte a l'hora de valorar implantar aquesta modalitat a les vostres entitats:

- Les disposicions d'aquest Reial Decret-Llei només s'apliquen en el cas que es desenvolupi el treball a distància amb **caràcter regular**, entenent-se que és així quan es desenvolupa com a mínim, un 30% de la jornada en un període de 3 mesos (o període equivalent en funció de la duració del contracte de treball)
- En el cas de **contractes celebrats amb menors** o **contractes en pràctiques i per a la formació**, només es podrà acordar el treball a distància si es garanteix un mínim del 50% de prestació de serveis presencial.
- Les persones que desenvolupin treball a distància tindran els **mateixos drets i les mateixes oportunitats** que el personal que presti serveis en el centre de treball, la qual cosa inclou: retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, formació i promoció professional.
- Els "teletreballadors" no podran veure modificades les condicions pactades, ni patir cap perjudici, per les dificultats que eventualment puguin produir-se en relació al desenvolupament del treball a distància.
- El treball a distància és de **caràcter voluntari** i requerirà la signatura d'un **acord** que es formalitzi per **escrit** abans de l'inici del treball a distància, acord que haurà de respectar el contingut mínim previst a l'article 7 que inclou, entre d'altres, l'horari i les regles de disponibilitat, les hores de treball presencial i els mitjans de control de l'activitat per part de l'empresa. Un cop signat, s'haurà d'entregar una còpia a la representació legal dels treballadors en un termini no superior a 10 dies i, posteriorment, s'haurà d'enviar còpia a l'oficina d'ocupació. La no formalització per escrit es considerarà una **infracció greu** d'acord amb el Reial Decret Llei 5/2000, d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social
- La decisió de treballar a distància serà **reversible** per a l'empresa i per a la persona treballadora.
- No serà causa justificativa per a l'extinció del contracte de treball ni per a la modificació substancial de les condicions de treball, la negativa de la persona treballadora a treballar a distància ni el canvi al treball presencial.
- Les persones que treballen a distància tindran dret a la **dotació i manteniment adequat per part de l'empresa** de tots els mitjans necessaris per al desenvolupament de l'activitat.
- La **despesa** del desenvolupament del treball a distància haurà de ser assumida per l'empresa.
- El sistema de **registre horari** haurà de reflectir fidelment el temps que la persona treballadora que realitza treball a distància dedica a l'activitat laboral i haurà d'incloure l'inici i finalització de la jornada.



- S'haurà de realitzar una **avaluació de riscos de la zona habilitada per a la prestació del treball a distància**. Si és necessari la visita al lloc designat per part de qui tingui competències en matèria preventiva, serà imprescindible el permís de la persona treballadora.
- Es preveu especialment el **dret a la desconexió digital** dels treballadors a distància, obligant a les empreses a elaborar una política interna al respecte.
- S'introdueix un **procediment especial** - l'article 138 bis de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social - per a reclamacions sobre accés, reversió i modificació del treball a distància, que tindrà caràcter d'urgent i preferent.

Convé tenir present que la disposició transitòria primera estableix un **termini de tres mesos** des de que la norma resulti d'aplicació a la relació laboral, per a l'adequació a les seves previsions dels acords de treball a distància que es trobessin vigents amb antelació a la seva publicació.

Això no obstant, la disposició transitòria tercera preveu que, en cas que el treball a distància s'hagi implementat com a conseqüència de les mesures de contenció sanitàries derivades de la COVID-19 o per aplicació de l'art.5 del Reial Decret Llei 8/2020 que estableix el seu caràcter preferent, continuarà sent d'aplicació la normativa laboral ordinària, per tant, no els és d'aplicació la nova normativa. En tot cas, les empreses estaran obligades a dotar dels mitjans i eines necessàries pel desenvolupament de la feina a distància.

D'altra banda, en cas que el treball a distància s'hagi instaurat a l'empresa en virtut de la negociació col·lectiva, mitjançant conveni o acord col·lectiu, les disposicions del Reial Decret-Llei seran d'aplicació un cop aquests perdin la seva vigència i per un màxim de 3 anys.

En cap cas, l'aplicació d'aquest Reial Decret-Llei suposarà l'eliminació de qualsevol dret o condició més beneficiosa reconeguda amb anterioritat.

IMPORTANT: Resta pendent aclarir si les Empreses Públiques i Consorcis estan o no incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Reial Decret-Llei. La disposició addicional segona estableix que les seves previsions no seran d'aplicació al personal laboral al servei de les Administracions Públiques, que es regirà en aquesta matèria per la seva normativa específica, o per l'art. 13 de l'Estatut dels Treballadors en cas de no existir-ne i fins que sigui aprovada (disposició transitòria segona). Des del punt de vista de la legislació en matèria de contractació pública i del règim jurídic del sector públic els consorcis i altres entitats de dret públic tenen la consideració d'administració pública, per tant, haurem d'esperar a la interpretació que es fa al respecte per determinar quina regulació és d'aplicació en aquestes entitats.

El Govern de la Generalitat va publicar aquest estiu el **Decret 77/2020, de 4 d'agost**, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, que regula la modalitat de teletreball amb notables diferències amb la norma estatal. Les seves previsions poden ser aplicables als consorcis, fundacions i entitats de dret públic de la Generalitat si ho acorden els seus òrgans de govern, prèvia negociació col·lectiva.

Barcelona, 28 de setembre de 2020.

IMP-P-001