

## Teletreball: Normativa i qüestions pràctiques

Des de Feliu Sanchez Advocats hem preparat una nota on es recull la normativa que regula el teletreball i hem intentat donar resposta a algunes qüestions pràctiques que es poden plantejar.

El teletreball podria definir-se com el treball que una persona realitza per a una empresa des d'un lloc allunyat de la seu d'aquesta (habitualment el seu propi domicili), per mitjà d'un sistema de telecomunicació.

El marc normatiu actualment es defineix i regula per la següent normativa:

**A.-La Llei 6 Llei 3/2012, de 6 de juliol**, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, ha donat nova redacció a l'art. 13 Estatut dels Treballadors, segons el preliminar de la norma, el desig de promoure noves formes de desenvolupar l'activitat laboral fa que dins d'aquesta reforma es busqui també donar cabuda, amb garanties, al teletreball.

Seguint la nova redacció de l'Estatut dels Treballadors, el treball a distància tindrà les següents característiques:

-Tindrà la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa .

-L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància es formalitzarà per escrit. Tant si l'acord s'establís en el contracte inicial com si és posterior, li són aplicables les regles que conté per a la còpia bàsica del contracte de treball.

-Els treballadors a distància tindran els mateixos drets que els que presten els seus serveis en el centre de treball de l'empresa, llevat d'aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el mateix de manera presencial. Especialment, el treballador a distància té dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i funcions.

-L'empresari ha d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, per tal de possibilitar la mobilitat i promoció, ha d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenvolupament presencial en els seus centres de treball.

-Els treballadors a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut és aplicable, en tot cas, el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre i la normativa de desenvolupament.

-Els treballadors a distància poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu L'Estatut dels Treballadors. A aquests efectes aquests treballadors han d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa.

**B.- El Reial decret llei 6/2019, d' 1 de març,** de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, ha afegit la prestació de serveis a distància.

Seguint la nova redacció de l'Estatut dels Treballadors, el treball a distància tindrà les següents característiques:

-En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

-En la negociació col·lectiva es pactaran els termes del seu exercici, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i altre sexe. En la seva absència, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, obrirà un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Finalitzat el mateix, l'empresa, per escrit, ha de comunicar l'acceptació de la petició, plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé manifestarà la negativa a seu exercici. En aquest últim cas, s'indicaran les raons objectives en què se sustenta la decisió.

-La persona treballadora tindrà dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, tot i que no hagués transcorregut el període previst.

-Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

En la situació actual d'estat alarma i alerta sanitària que estem patint el - **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo,** en relació a aquest qüestió ha disposat que les empreses hauran d'establir sistemes de teletreball si això es tècnica i raonadament possible, i aquests sistemes han de ser preferents a la cessació temporal o reducció d'ela activitat.

Amb l'objectiu de facilitar l'exercici de la modalitat de treball a distància en aquells sectors, empreses o llocs de treball en què no estigués prevista fins al moment, el Real Decret exonera de l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, en els termes que preveu l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb caràcter excepcional, a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora.

Abans de la arribada de la situació d'alerta que estem vivint eren molt poques les empreses que tenien instaurant un sistema sòlid de teletreball, més que per impediments tecnològica, sinó com a efecte de la cultura de la "feina presencial" que ha definit la relació entre el treballador i l'empresari al nostre país.

Les empreses han sigut molt reticents a instaurar el teletreball d'un forma voluntària doncs en el fons hi ha havia una espècie de desconfiança vers la capacitat d'autogestió de treballador.

La implantació de forma precipitada aquestes últimes setmanes ha generat molts dubtes i qüestions en relació a aquesta qüestió, que des de Feliu&Sanchez Advocats intentarem resoldre en certs aspectes.

### **Qui ha d'assumir les despeses del equips informàtics i de la connexió a Internet o altres eines necessàries?**

Com a norma general, l'empresari és l'encarregat de proporcionar, instal·lar i mantenir els equipaments necessaris per al teletreball regular, excepte en els casos en què el teletreballador utilitzi el seu propi equip i aquest presti el seu consentiment

L'empresari, si el teletreball es porta a terme amb regularitat, hauria de cobrir els costos directament originats per aquest treball, en particular els lligats a les comunicacions i a el suport tècnic necessari per al correcte desenvolupament de l'activitat, però el treballador podria assumir voluntàriament aquests costos si hi ha pacte amb l'empresària en aquest sentit

### **Si tinc un accident mentre faig teletreball, al meu propi domicili, es considera accident de treball?**

Davant la manca de regulació expressa està clar que, als efectes de les contingències professionals, és aplicable l'article 115 LGSS -Accident de treball- i 116 LGSS -malaltia professional-.

No podem oblidar que la prova d'haver succeït l'accident en temps i lloc de treball correspon al treballador i, per part de l'empresari i la mútua de treball, es podran sol·licitar les oportunes proves, com els registres de connexió a ordinadors o qualsevol altra prova que es consideri necessària.

## **Sobre qui recau l'obligació de garantir les condicions de seguretat: L'empresari o el mateix treballador?**

Legalment és l'empresari l'obligat a garantir la seguretat i salut dels seus treballadors, segons l'exposat en l'article 14 de la LPRL.

Si més no, en la situació actual el govern ha dispensat de la obligació de promoure i complir amb les exigències d'aquest article.

## **Existeix l'obligació d'efectuar un registre de les jornades de treball?**

El fet que la prestació de treball es realitzi en modalitat de teletreball no exonera a l'empresari a realitzar un registre de la jornada laboral, tal i com imposa el Real Decret 8/2019 de de març.

Si més no, en aquesta modalitat es permet un certa flexibilitat i es poden pactar unes hores mensuals que permetin que les jornades diàries puguin ser més curtes o més llargues dependent de les circumstàncies i sempre garantint el dret a la desconexió digital. L'article 88 de la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garanties dels drets digitals determina que els treballadors tenen dret que, fora del seu horari de treball, els seus ocupadors respectin el seu temps de "descans, permisos i vacances", així com la seva intimitat personal i familiar amb l'objectiu de potenciar la conciliació familiar.

En relació al teletreball aquest article disposa: l'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, ha d'elaborar una política interna adreçada a treballadors, inclosos els que ocupin llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici de el dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització de personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques.

## **L'empresari pot monitoritzar i controlar per sistemes telemàtics els dispositius dels seus treballadors?**

Es important definir si el treballador està utilitzant un dispositiu corporatiu o no, i si ha estat informat d'aquesta facultat per part del empresari. En principi es recomana ser molt prudents per no envair el dret de la intimitat del treballador i disposar de protocols i guies de bones pràctiques en aquest sentit. En definitiva l'empresari podria controlar

els horaris i temps en que es produeixin els accessos als programes corporatius però mai tenir accessos al mail o altres aplicacions que el treballador pugui utilitzar. Aquestes limitacions s'han de interpretar amb un caire encara més restrictiu si l'equip informàtic i la connexió es d'ús privatiu del treballador.