

LA NOVA LLEI DEL TREBALL A DISTÀNCIA

El dia 23 de setembre de 2020 el Butlletí Oficial de l'Estat publica el Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de Treball a Distància que regula aquesta modalitat de prestació de serveis laborals quan aquesta prestació de serveis quedi compresa en l'article 1.1 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, o, el que és el mateix, es tracti de persones treballadores que prestin els seus serveis laborals por compte d'altri.

La llei s'estructura en 4 capítols, 22 articles, 7 disposicions addicionals, 4 disposicions transitòries i 14 disposicions finals.

En aquest comentari d'urgència, només comentarem allò que fa referència al treball a distància, tot i que la norma conté disposicions en l'àmbit fiscal, de protecció de la salut pública, etc.

El **primer capítol**, denominat "disposicions generals", tracta els següents aspectes: l'àmbit d'aplicació de la llei, definicions del que s'ha d'entendre per treball a distància, teletreball i treball presencial i, per últim la igualtat de tracte i prohibició de discriminació de les persones treballadores subjectes a aquest règim de prestació de serveis laborals.

El **segon capítol**, denominat "l'acord de treball a distància", tracta els següents aspectes: la voluntarietat del treball a distància, les obligacions formals de l'acord i el seu contingut mínim, així com les modificacions posteriors de l'acord del treball a distància.

El **tercer capítol**, denominat "drets de les persones treballadores a distància" regula, entre d'altres, els següents drets: dret a la formació, dret a la promoció professional, dret a la posta en disposició i manteniment dels equips de treball, dret a l'abonament i compensació de les despeses, dret a l'horari flexible, dret a un registre horari adequat, dret a la seguretat i a la salut laboral, dret a la intimitat i a la protecció de dades, dret a la desconexió digital i, per últim, el dret a l'exercici dels drets de naturalesa col·lectiva en els mateixos termes que les altres persones treballadores.

El **quart capítol**, denominat "facultats d'organització, direcció i control empresarial en el treball a distància" regula, entre d'altres, els següents drets empresarials: el dret a la protecció de les dades i seguretat de la informació, el dret a establir les condicions i instruccions d'ús i conservació d'equips i utensilis de treball, dret d'adoptar mesures de control i vigilància de l'activitat laboral de les persones treballadores.

La **disposició addicional primera**, denominada "el treball a distància en la negociació col·lectiva" conté l'habilitació legislativa per tal que la negociació col·lectiva reguli determinats aspectes del treball a distància, permeten modular l'aplicació d'aquesta llei.

La **disposició addicional segona**, denominada “personal laboral al servei de les Administracions Públiques” exclou a aquestes persones treballadores de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei.

Les dues **disposicions transitòries** estableixen regles transitòries en relació amb aquelles empreses i persones treballadores que en l'entrada en vigor de la llei ja tenien acords de treball a distància, i en relació amb el personal laboral que presta serveis en l'Administració Pública.

Les tres **disposicions finals primeres** venen a modificar el text de l'Estatut dels Treballadors, de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social i de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, en tot allò que suposa canvis que introdueix la nova Llei de Treball a Distància.

Per últim, la disposició final quarta estableix l'entrada en vigor la Llei de Treball a Distància pel dia xx d'octubre de 2020, o sigui, vint dies després de la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat.

A continuació, comentarem els aspectes més rellevants d'aquesta llei.

I. DEFINICIONS.

A l'efecte d'aplicar aquesta llei, el mateix text legal ens diu que hem d'entendre per “treball a distància”, per “teletreball” i per “treball presencial”.

- **Treball a distància:** forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral per la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora, o en el lloc escollit per aquesta, durant tota la jornada o part d'ella, amb caràcter regular.
- **Teletreball:** aquell treball a distància que es dugui a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- **Treball presencial:** aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

D'aquestes definicions que conté l'article 2 de la llei en podem treure les següents conclusions:

1. Quan la prestació de serveis laborals es realitza regularment, en el domicili de la persona treballadora el règim de prestació és de treball a distància.
2. Quan la prestació de serveis laborals es realitza regularment, en el centre de treball el règim de prestació és de treball presencial.
3. Quan la prestació de serveis laborals no es realitza regularment en el centre de treball, sinó en un lloc escollit per la persona treballadora, el règim de prestació és de treball a distància.
4. Quan la prestació de serveis laborals no es realitza regularment en el centre de treball, sinó en un lloc escollit per l'empresa, el règim de prestació és de treball presencial.

La regularitat de la prestació dels serveis en els diferents llocs que conté la norma s'ha d'entendre en els termes regulats en l'article 1 de la llei: hi ha regularitat si en un període de referència de 3 mesos, hi ha prestació de serveis fora del centre de treball de l'empresa un mínim del 30% de la jornada, o percentatge equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

També caldrà tenir present la definició continguda en l'article 1.5 de l'Estatut dels Treballadors que, amb relació al centre de treball, estableix que: *“Als efectes d'aquesta llei es considera centre de treball la unitat productiva amb organització específica, que sigui donada d'alta, com a tal, davant l'autoritat laboral”*. Aquesta definició és rellevant per quan la prestació de serveis laborals en el centre de treball de l'empresa exclou que el règim de prestació de serveis laborals pugui ser de treball a distància o de teletreball.

II. L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA.

Passem ara comentar a comentar els subjectes de l'acord, el seu contingut mínim i les formalitats necessàries per a la seva vàlida constitució. Abans, però, un breu comentari sobre un assumpte que en el període d'elaboració ha aixecat bastant polseguera: la voluntarietat de la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància i de teletreball.

La llei estableix una qüestió òbvia: l'acord del treball a distància és fruit del concurs de voluntats per ambdues parts, empresa i persona treballadora. Naturalment, si no concorres aquesta voluntarietat compartida, no es tractaria d'un acord.

Aquesta voluntarietat de les dues parts, es veu reforçada amb la prohibició a l'empresa d'emparar-se en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors, per imposar unilateralment aquest règim de prestació de serveis laborals a les persones treballadores que conté l'article 4.1 del text legal.

El suposat concurs de voluntats i l'aparent neutralitat de la norma, però, no és tal, ja que l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors reconeix el dret que tenen les persones treballadores a sol·licitar canvis en la forma de prestació dels serveis laborals per tal de conciliar la vida laboral i familiar i, en cas de desacord, resol el conflicte la jurisdicció social.

També es trenca aquesta neutralitat, en el cas de les persones treballadores que cursin regularment estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, ja que l'article 23.1.a) de l'Estatut dels Treballadors estableix el dret de les persones treballadores a accedir al règim de treball a distància i de teletreball, si aquest règim de prestació de serveis està instaurat a l'empresa.

Per últim, també la llei prohibeix l'extinció de la relació laboral basada en causes com la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació, quan aquestes causes estiguin directament vinculades a aquest règim de prestació de serveis laborals.

II.I. SUBJECTES DE L'ACORD.

Els subjectes de l'acord són:

- a) **Empresaris**: en la definició que estableix l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors: "*Tota persona, física o jurídica, o comunitats de béns que rebin la prestació de serveis de les persones referides en l'article 1.1, així com les persones contractades per a ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal legalment constituïdes*"
- b) **Persones treballadores**: en la definició que estableix l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors: "*treballadors que voluntàriament presten serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, dita ocupador o empresari*".

Respecte a les següents persones treballadores, només serà possible l'acord de treball a distància, si es garanteix que com a mínim el 50% de la seva jornada de treball serà el règim presencial:

1. Els menors d'edat.
2. Els treballadors amb contractes en pràctiques i amb contractes en formació i aprenentatge.

II.II. CONTINGUT MÍNIM DE L'ACORD.

L'acord de treball a distància haurà de contenir, com a mínim, els següents aspectes que preveu la llei, sens perjudici del que disposin els convenis col·lectius i amb les concrecions recomanables en cadascun dels apartats, que recomanem que es tinguin presents:

1. Lloc de prestació dels serveis i centre de treball:

- Determinació o adscripció del centre de treball.
- Determinació del lloc de prestació de serveis distint del centre de treball, especificant si es tracta, o no, del domicili de la persona treballadora i, en altre cas, acreditació del règim d'ocupació de l'espai des d'on es prestarà els serveis laborals.
- Enumeració i descripció de les instal·lacions amb les quals compta l'espai de prestació de serveis laborals.

2. Els elements de treball:

- Enumeració i descripció de béns i equips, dedicats a la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància, propietat de l'empresa i posats a disposició de la prestació treballadora. En el seu cas, determinació de la seva vida útil i de la seva reposició.

- Enumeració i descripció de béns i equips, dedicats a la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància, propietat de la persona treballadora i posats a disposició de l'empresa. En el seu cas, determinació de la seva vida útil i de la seva reposició.

- Enumeració i descripció dels consumibles que s'han de dedicar a la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància.

3. Les despeses i amortitzacions de béns:

- Despeses derivades de la posta a disposició de béns i equips, dedicats a la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància, propietat de la persona treballadora i posats a disposició de l'empresa: quantificació, compensació i abonament.

- Despeses derivades dels consumibles que s'han de dedicar a la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància: quantificació, compensació i abonament.

- Imports del cost de reposició dels béns i equips, dedicats a la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància, propietat de la persona treballadora i posats a disposició de l'empresa: quantificació, compensació i abonament.

4. El temps de treball:

- Distribució, si escau, del temps de treball en el centre de treball i en el domicili de la persona treballadora o el lloc de prestació de serveis laborals escollit.

- Horari de treball en la prestació de serveis laborals en règim de treball presencial.

- Horari de treball en la prestació de serveis laborals en règim de treball a distància o teletreball.

- Determinació de franges horari flexible, en el seu cas.

- Determinació de franges de disponibilitat obligatòria, en el seu cas.

- Determinació de franges de "desconnexió digital".

- Enumeració i descripció d'obligacions en matèria de registre de jornada diària.

5. Interrupcions de l'activitat laboral:

- Enumeració i descripció dels fets i situacions que són justa causa d'interrupció de l'activitat laboral.

- Determinació de les conseqüències amb relació al temps de treball i a la contraprestació econòmica de l'activitat laboral.

- La comunicació dels fets i situacions a l'empresa: forma i terminis per a la comunicació.

6. Els mitjans de control empresarial de l'activitat laboral:

- Determinar l'abast del control empresarial de l'activitat laboral, la seva finalitat, i les conseqüències que poden comportar els seus resultats.

- Informar, si s'escau, dels mitjans que utilitzarà l'empresa per dur a terme el control empresarial.

- Informar, si s'escau, dels drets que li assisteixen amb relació a la LOPD.

7. Protecció de dades i seguretat de la informació:

- Normes específiques que l'empresa implanti específicament per aquest règim de prestació de serveis laborals, amb relació a la protecció de dades.

- Normes específiques que l'empresa implanti específicament per aquest règim de prestació de serveis laborals, amb relació a la seguretat de la informació.

8. Durada de l'acord i reversibilitat:

- Període en què mantindrà vigència l'acord de treball a distància.

- Denúncia de l'acord i preavis.

II.III. FORMALITATS.

Les formalitats a què està sotmès l'acord del treball a distància són les següents:

- Acord escrit, si és des de l'inici de la relació laboral o en qualsevol moment posterior.
- En tot cas, l'acord sempre ha de ser previ a l'inici de la prestació de serveis laborals efectius en règim de treball a distància.
- En el termini de 10 dies, comptats des de la seva formalització s'haurà d'entregar còpia a la representació legal dels treballadors.
- En el termini de 10 dies, comptats des de la seva formalització s'haurà d'enviar còpia a l'Oficina d'Ocupació.

III. FACULTATS EMPRESARIALS.

La llei, en el capítol 4, que versa sobre les facultats d'organització, direcció i control empresarial en el treball a distància el que fa, a la pràctica, en l'article 21 del precepte legal és establir la facultat general del control empresarial sobre l'activitat laboral de les persones treballadores, facultat que ja li atorga l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors.

En canvi, en els articles 19 i 20 d'aquest capítol no estableix unes facultats empresarials, sinó que estableix unes obligacions a les persones treballadores:

el deure de complir les instruccions empresarials en matèria de protecció de dades i de seguretat de la informació i el deure de complir les instruccions empresarials d'ús i conservació dels equips i utensilis informàtics.

En definitiva, res al que no estès facultat l'empresari, d'acord amb allò que estableix l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors.

IV. DRET DE LES PERSONES TREBALLADORES A DISTÀNCIA.

En el capítol III s'enumeren els drets de les persones treballadores que presten els seus serveis en règim de treball a distància i que són:

- Dret a la formació.
- Dret a la promoció professional.
- Dret a la dotació suficient i al manteniment dels mitjans, equips i eines de treball.
- Dret a l'abonament i compensació de les despeses.
- Dret a l'horari flexible.
- Dret al registre horari adequat.
- Dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut laboral.
- Dret a una adequada avaluació de riscos laborals i a una adequada planificació de l'activitat preventiva.
- Dret a la intimitat.
- Dret a la protecció de dades.
- Dret a la desconexió digital.

A més, les persones treballadores que prestin serveis laborals en règim de treball a distància tenen dret a exercir els seus drets col·lectius amb el mateix contingut i abast que la resta de treballadors.

V. RÈGIM TRANSITORI.

La norma estableix el següent règim transitori:

1. En les relacions de treball regulades per un conveni col·lectiu, la llei serà aplicable des de la data en què aquests convenis perdin vigència.
2. En el supòsit que els convenis col·lectius aplicables no tinguin establerta una durada temporal, la llei serà aplicable a partir que faci 1 any des de la seva data de publicació.
3. L'aplicació de la llei no pot donar lloc a la compensació i absorció de condicions més beneficioses preexistents.
4. L'acord de treball a distància s'haurà de formalitzar en el termini de 3 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor de la norma.
5. Les adaptacions o modificacions dels acords de treball a distància vigents a la publicació de la norma, s'hauran de formalitzar (per escrit) en el termini de 3 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor de la norma.

VI. ENTRADA EN VIGOR.

L'entrada en vigor la Llei de Treball a Distància al cap de vint dies després de la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat.

ceoot