



**Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya**

## **Declaració en matèria de mobilitat i treball a distància i teletreball en el context del coronavirus SARS-CoV-2**

**26 d'octubre de 2020**

Al llarg del període transcorregut des de la declaració de pandèmia internacional per part de l'Organització Mundial de la Salut de l'emergència de salut pública ocasionada pel COVID-19 fins avui, el Consell de Relacions Laborals ha contribuït amb unes *Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per l'efecte del coronavirus SARS-CoV-2* que integren mesures preventives i organitzatives per a empreses i persones treballadores i orientacions per planificar una feina segura, tot demanant prioritzar, sempre que això sigui possible, mesures de flexibilitat interna i el teletreball per prevenir contagis i pal·liar els efectes socioeconòmics derivats de la crisi.

En aquesta etapa anterior, fonamentalment en els mesos de març i abril de 2020, la restricció de la mobilitat i el confinament domiciliari van demostrar la seva capacitat potencial de reduir la probabilitat d'exposició i contagi per COVID-19 i opcions com el treball a distància i teletreball o diferents alternatives de flexibilitat interna empresarial, al mateix temps, han minimitzat l'impacte negatiu sobre el teixit empresarial i l'ocupació.

Cal tenir en compte que el 23 de setembre de 2020 es publica al BOE el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, on el treball a distància és entès com a treball que es fa fora dels establiments i centres habituals de l'empresa, i del qual el teletreball n'és una subespècie que implica la prestació de serveis amb noves tecnologies.

Aquesta mateixa norma, però, a la seva disposició transitòria tercera, estableix que *el treball a distància implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, i mentre aquestes es mantinguin, li segueix sent aplicable la normativa laboral ordinària i que, en tot cas, les empreses estan obligades a dotar dels mitjans, els equips, les eines i els consumibles que exigeix el desenvolupament del treball a distància, així com al manteniment que sigui necessari i que, si s'escau, la negociació col·lectiva ha d'establir la forma de compensació de les despeses derivades per a la persona treballadora d'aquesta forma de treball a distància, si n'hi ha i no han estat ja compensades.*

La situació actual de la pandèmia de la COVID-19 que mostren els indicadors a Catalunya amb l'aparició de nous brots epidemiològics i noves cadenes de transmissió suposa la irrupció de una segona onada de contagis d'abast comunitari, que comprometen la integritat i la salut de les persones i, en conseqüència, s'han pres mesures per tal de canviar comportaments individuals i col·lectius a fi de reduir en la mesura del possible l'increment dels contagis.

Així, la Resolució SLT/2546/2020, de 15 d'octubre, per la qual s'adopten noves mesures en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya preveu, entre altres qüestions, la necessitat de promoure les mesures organitzatives i tècniques que permetin limitar al màxim la

mobilitat de persones treballadores, prioritzant el treball a distància, el teletreball, les reunions telemàtiques.

Per altra banda, el Decret 127/2020, de 25 d'octubre, per a l'adopció de les mesures necessàries en el territori de Catalunya durant la declaració de l'estat d'alarma davant la situació d'emergència sanitària provocada per la COVID-19 i la Resolució SLT/2620/2020, de 25 d'octubre, per la qual s'adopten mesures de salut pública, de restricció de la mobilitat nocturna, per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya, reforcen la previsió que els desplaçaments per anar o tornar del centre de treball només s'ha de produir en els casos en què el treball no es pugui realitzar en modalitat de treball a distància o teletreball

**En aquest context, davant les actuals dades epidemiològiques i atenent a les Resolucions de les autoritats sanitàries, l'Administració de la Generalitat i CCOO, UGT, FOMENT i PIMEC, en el marc del Consell de Relacions Laborals,**

## **DECLAREN**

**Que les empreses resten en l'obligació a limitar la mobilitat de les persones treballadores adoptant sistemes de treball a distància i teletreball, així com reunions telemàtiques, d'acord amb les mesures decretades per l'autoritat sanitària, durant el període de vigència d'aquestes tot recordant que només quan pel tipus d'activitat el treball presencial és imprescindible es permet la mobilitat.**

**Que les empreses que no puguin realitzar el treball a distància o teletreball, en aquesta situació excepcional, hauran de facilitar un document justificatiu a les persones treballadores de la necessitat de realitzar els desplaçaments per anar o tornar del centre de treball, o bé, alternativament, disposar del *Certificat autoresponsable de desplaçament per la crisi sanitària per la COVID-19*.**

**Que en aquells casos en que el treball a distància no és possible, s'han d'implantar altres mesures com horaris d'entrada i sortida esglaonats, flexibilitat horària, o similars, per tal que s'evitin les hores punta del transport públic.**

**Que també es proposa adoptar, preferentment i excepcionalment, mesures de flexibilitat interna negociades entre l'empresa i la representació legal o sindical de les persones treballadores pel que fa a possibles modificacions de la jornada segons els procediments pactats i/o legals per modificar-la, en funció de causes objectives que n'aconsellin l'adaptació, en un context d'equilibri entre les necessitats empresarials i les necessitats de les persones treballadores i que possibilitin adaptar les necessitats particulars de la situació.**



**Generalitat  
de Catalunya**



En cas que hi hagi raons justificades, per exemple, i sempre tenint en compte les premisses de l'acord, l'excepcionalitat, la temporalitat i l'equilibri, es proposen mesures com aquestes:

- ajustaments de la producció
- acordar borses horàries per tal de flexibilitzar i adaptar la situació a les necessitats productives
- possibles adaptacions del calendari laboral
- programació o reprogramació d'activitats formatives o informatives, o la seva realització en línia.
- redistribució de la jornada laboral, d'acord amb la regulació laboral i convencional
- establiment de sistemes de permisos que permetin ajustar la càrrega de treball
- establiment de regles de compensació per al període de reorganització del temps de treball

Que quan el treball sigui presencial, s'han d'adoptar mesures organitzatives en les condicions de treball, de forma que es garanteixi el manteniment de la distància de seguretat interpersonal mínima. I quan això no sigui possible, han de proporcionar-se a les persones treballadores els equips de protecció adequats al nivell del risc.

Que cal adoptar mesures de neteja i desinfecció adequades a les característiques dels centres de treball i intensitat d'ús, així com garantir la ventilació dels espais i edificis, d'acord amb els protocols que estableixin en cada cas les autoritats sanitàries, i en especial, dels espais comuns dels centres de treball, restringint o esglaonant el seu ús per evitar aglomeracions, intensificant la neteja de superfícies, establint que en les zones de descans permetin el distanciament entre persones o establint zones d'entrada i sortida diferenciades, entre d'altres.

Que cal posar a disposició de les persones treballadores aigua i sabó, o gels hidroalcohòlics o desinfectants amb activitat viricida autoritzats, per a la neteja de mans.

Barcelona, 26 d'octubre de 2020