

Guia per implementar el teletreball



1. Introducció

Des del passat 22 de setembre, el nostre país i, per tant, **el nostre mercat de treball, compta amb una nova regulació específica del teletreball**. Aquesta normativa, però, és aplicable des del passat 13 d'octubre. Ara bé, es concedeix una mica més de marge quan els convenis o acords col·lectius no especifiquin un termini; per tant, **a la pràctica, aquesta normativa serà íntegrament aplicable a l'any de la seva publicació (el 22 de setembre de 2021), excepte que, les parts signants dels convenis o dels acords col·lectius fixin un altre termini, que en cap cas pot ser superior als tres anys**.

El Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, cobreix el buit normatiu que fins aleshores existia i dona les eines i les garanties necessàries perquè el teletreball al nostre país esdevingui una peça clau en el present i el futur del nostre mercat laboral.

No oblidem que aquest Reial decret llei és fruit del diàleg social i que, per tant, **la negociació col·lectiva és un element transcendent a l'hora de desenvolupar determinades matèries**.

2. Dos dies per setmana i altres conceptes bàsics

Les persones que treballin un 30% sobre el total de la seva jornada, durant un període de 3 mesos, en un lloc diferent de l'empresa, seran considerades persones que teletreballen o treballen a distància.

Per tant, en el cas de les persones que treballin 2 dies per setmana a casa seva o en un lloc diferent de l'empresa, aquesta estarà obligada a signar un acord de teletreball.

Cal tenir clars aquests conceptes que la mateixa norma defineix:

- **Treball a distància.** Forma d'organitzar el treball o de dur a terme l'activitat laboral de manera que es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc escollit per aquesta, durant tota la jornada o part d'aquesta, de manera regular.
- **Teletreball.** Aquell treball a distància que es porta 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.

3. Caràcter universal i altres principis: voluntarietat i reversibilitat

Cal fer esment al fet que **aquesta norma sobre el teletreball és d'àmbit universal**; és a dir, que és aplicable a totes les empreses del nostre país, amb independència de si són petites, mitjanes o grans empreses, i també pel que fa a les persones treballadores, independentment del tipus de contracte i de l'antiguitat de la persona treballadora (fins i tot es pot aplicar als contractes en pràctiques).

Voluntarietat

Un principi bàsic de la configuració del treball a distància i el teletreball és el seu caràcter voluntari, tant per a la persona treballadora com per a l'empresa. Per tant, no és un dret subjectiu directament executable per a les persones treballadores, ni cap de les parts pot imposar a l'altra, de manera unilateral, aquesta forma de treball.

Reversibilitat

La voluntarietat del treball a distància i el teletreball està lligada a la possibilitat de la seva reversió; és a dir, a l'opció de donar per acabat el desenvolupament de l'activitat mitjançant el treball a distància o el teletreball, i que la persona treballadora torni al seu lloc de treball de caràcter presencial.

4. L'acord de teletreball o treball a distància

L'acord de treball a distància o teletreball **no és sinó un conveni formalitzat entre les parts que estableix els drets, les condicions de treball i les obligacions aplicables al desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant el treball a distància i/o el teletreball**. Per tant, us recomanem que com més informació rellevant contingui, millor transparència i seguretat tindran les relacions laborals de treball a distància i/o teletreball.

Volem destacar tres qüestions sobre:

1. La forma.

S'ha de fer per escrit i pot incorporar-se al contracte de treball inicial, o bé fer-se en un moment posterior.

2. El contingut mínim. L'article 7 del RD llei 28/2020 especifica quin ha de ser el contingut mínim de l'acord. Aquest contingut mínim no és negociable, i tot i que es pot ampliar, no es pot renunciar a cap dels continguts mínims, que són els següents:

Article 7 RD 28/2020

Serà contingut mínim obligatori de l'acord de treball a distància, sense perjudici de la regulació recollida sobre aquest tema en els convenis col·lectius, el següent:

a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.

b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa, i el moment i la forma de fer-ho, que es correspondrà, si existeix, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

- c) Horari de treball del treballador o treballadora i dins d'ell, si s'escau, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució, si s'escau, entre treball presencial i treball a distància.
- e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita el treballador o treballadora a distància i on, si s'escau, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància triat pel treballador o treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si s'escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment a seguir en el cas que es produeixin dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.
- k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.
- l) Durada de l'acord de treball a distància.

3. La informació a les persones representants dels treballadors i treballadores.

S'obliga l'empresa a entregar a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia, no bàsica, de tots els acords a distància que es realitzin i també de les seves actualitzacions, en un termini no superior a 10 dies des de la seva formalització.

S'obliga també a enviar una còpia d'aquest acord a l'oficina d'ocupació, existeixi o no representació legal de les persones treballadores.

Així doncs, la vigilància i el control de la representació de les persones treballadores sobre la forma i el contingut de l'acord de treball a distància, es produirà després de formalitzar-se aquest acord (a posteriori), de la mateixa manera que passa amb el contracte de treball i la còpia bàsica.

5. Escenaris

Ara per ara, aquests són els escenaris que genera aquesta nova normativa a les empreses o centres de treball:

1. El teletreball ja es practicava

Les persones treballadores que ja estiguessin teletreballant abans de la publicació de la norma, també hauran de subscriure un acord amb l'empresa sobre les condicions del teletreball. Aquesta norma els serà d'aplicació, però no implicarà cap compensació, absorció o desaparició dels drets o condicions més beneficioses que ja tinguin.

Si el conveni col·lectiu d'aplicació regula el teletreball i té un període de vigència expressament determinat, el Reial decret llei 28/2020 serà d'aplicació quan finalitzi la vigència del conveni amb un període màxim de 3 anys.

Si el conveni col·lectiu d'aplicació regula el teletreball, però no preveu de forma expressa un període de vigència, la nova normativa serà íntegrament aplicable una vegada hagi passat un any des de la publicació d'aquesta normativa en el BOE, excepte si les parts haguessin signat un termini de més d'un any (amb un màxim de 3 anys).

En els casos en què, amb anterioritat a la llei, s'haguessin produït **pactes individuals** entre l'empresa i alguna persona treballadora en matèria de teletreball, **caldrà subscriure l'acord de teletreball que conté el RD llei 28/2020 abans de 3 mesos**, deixant sense efecte el pacte individual.

2. Arran de la pandèmia generada per la covid-19, el teletreball s'està aplicant excepcionalment

Les empreses que apliquen el teletreball de manera excepcional a conseqüència de la covid-19, queden exemptes de signar l'acord de teletreball.

Ara bé, serà obligatori fer l'avaluació de riscos laborals encara que sigui a través de l'autoavaluació voluntària de les persones treballadores; i l'empresa també estarà obligada a facilitar els materials i mitjans necessaris per fer el treball a distància (directament aplicable) i **el dret a la compensació de despeses que es derivin del treball a distància serà aplicable sempre que així s'estableixi per negociació col·lectiva** (no és d'aplicació directa, cal negociar-ho!).

3. A partir d'ara es regularà i es podrà practicar el teletreball

Per als acords actuals i futurs serà d'aplicació el RD llei 28/2020.

6. El paper de la negociació col·lectiva en la regulació del treball a distància

El teletreball s'ha obert un camí en els múltiples escenaris laborals que ha dibuixat aquesta crisi sanitària i, sens dubte, ha vingut per quedar-se. La UGT de Catalunya considerem, per tant, que cal afrontar aquesta nova realitat des de l'àmbit que garanteix i equilibra drets; és a dir, des de la negociació col·lectiva i el diàleg social.

Ara és el moment d'aprofitar aquesta oportunitat que ens brinda la nova regulació en matèria de teletreball i treball a distància, ja que, com avançàvem en la introducció, la negociació col·lectiva té de nou un paper fonamental en la transposició de la normativa a la pràctica, perquè

només la negociació col·lectiva té la capacitat d'adaptar la regulació legal a les necessitats i particularitats pròpies de cada sector d'activitat o empresa.

Després de la urgència i d'haver parat el primer cop, el que ara cal, sense cap mena de dubte, és **potenciar un conjunt de mesures en línia amb el que estableix la norma, que facin del teletreball una eina útil i un escenari laboral idoni, respectant els drets laborals, i que es converteixi en una oportunitat real de millora** tant per a l'empresa com per a les persones treballadores que hi prestin serveis.

6.1. El Decàleg del teletreball

Sense cap mena de dubte, la UGT de Catalunya vol aquest nou escenari lliure de precarietat, per això hem elaborat aquest decàleg amb els aspectes que cal tenir en compte per implementar-lo:

1. ***Voluntari i reversible. No pot ser imposat per l'empresa i en qualsevol moment, la treballadora o treballador que ho necessiti podrà tornar al treball presencial.***
2. ***Jornada laboral adequada a les càrregues de treball i control horari que permeti una lectura real de la jornada efectiva treballada a distància.***
3. ***Dret a la desconexió digital. Calen establir els mecanismes necessaris per garantir aquest dret.***
4. ***Teletreball amb seguretat i salut laboral: gestió de la prevenció de riscos laborals.***
5. ***Formació en competències digitals. Cal dotar les persones teletreballadores dels coneixements i habilitats necessàries per fer un ús competent de la tecnologia.***
6. ***Ni les despeses ni la disposició dels equips de treball o materials recauen sobre les persones teletreballadores.***
7. ***Dret a la intimitat i la privacitat. El control i vigilància de l'empresa no pot vulnerar aquests drets fonamentals.***
8. ***La protecció de dades i l'ús de les eines digitals i informàtiques.***
9. ***Representació legal de les persones teletreballadores.***
10. ***Teletreball amb perspectiva de gènere.***

Si voleu ampliar els continguts d'aquest Decàleg, entre altres coses, us convidem a donar un cop d'ull al document «El teletreball com a eina i escenari laboral», que vam publicar el juliol. Us n'adjuntem l'enllaç:

<http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/el-teletreball-com-a-eina-i-escenari-laboral.pdf>

6.2. Principis previs

Abans d'entrar en matèria, hi ha dues qüestions fonamentals que cal tenir en compte amb caràcter previ i general:

1. **El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació** entre les persones treballadores a distància i les persones que desenvolupen la seva activitat de manera presencial.
2. **El teletreball no és una mesura de conciliació en si mateixa.** La llei elimina tota possible interpretació que pugui relacionar directament el teletreball amb una mesura de conciliació, i ho fa amb la finalitat d'evitar que s'utilitzi basant-se en estereotips de gènere.

6.3. Matèries a desenvolupar per la negociació col·lectiva

Tenint en compte els aspectes que marquen el nostre Decàleg, **la negociació col·lectiva ha de desenvolupar, perquè així ho especifica la mateixa llei al llarg del seu articulat, les matèries següents:**

6.3.1. Identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzades mitjançant el treball a distància

Mitjançant la negociació col·lectiva, **definim les tasques i activitats concretes de la nostra empresa o centre de treball, susceptibles de fer-se mitjançant el teletreball o el treball a distància; fins i tot, els criteris de preferència en l'accés al teletreball per a col·lectius concrets,** com ara persones amb problemes de mobilitat o que viuen molt lluny del centre de treball, per exemple.

Per això, des de la UGT de Catalunya recomanem introduir en el conveni col·lectiu, **una clàusula que reculli amb criteris objectius i evitant condicions i exigències generals i ambigües, el llistat de tasques i activitats que podran desenvolupar-se a través d'aquesta manera de prestar serveis.**

Cal tenir en compte que la determinació d'activitats i condicions només pot portar-se a terme mitjançant la negociació col·lectiva. No pot fixar-se de manera unilateral per part de l'empresa.

6.3.2. Les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral a distància

Els articles 6 i 7 del Reial decret llei 28/2020 regulen les obligacions i continguts mínims de l'acord de teletreball, però cal tenir en compte que només són continguts mínims i que, per tant, **a través de la negociació col·lectiva podem ampliar continguts i per tant, condicions d'accés i desenvolupament d'aquest tipus d'activitat a distància.**

En aquest sentit, acordar les condicions d'accés al teletreball és important per **definir condicions generals de la relació i, sobretot, per definir procediments i mètodes de treball, així com les condicions mínimes que ha de reunir l'espai de treball, la formació específica requerida per a la persona treballadora que opti a teletreballar i les capacitacions de formació futures.**

6.3.3. La durada màxima del treball a distància

La normativa no estableix una durada màxima del treball a distància, sinó que **deixa aquest punt perquè s'acordi mitjançant la negociació col·lectiva.**

Per tant, cada conveni col·lectiu podrà determinar una durada màxima concreta, tot i que la UGT de Catalunya considerem que el més avantatjós seria establir revisions de les condicions generals i pròrrogues anuals i no tant fixar una durada màxima:

“Durada mínima i màxima del teletreball o treball a distància.

El teletreball o treball a distància d'aquesta empresa o centre de treball té una durada mínima de X mesos. En tot cas, les parts negociadores poden establir una durada inferior a la pactada per casos concrets relacionats amb la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

No es fixa una durada màxima del treball a distància, sinó que els acords de teletreball seran revisats i revisables amb una periodicitat de X mesos a l'any i s'aniran establint pròrrogues de X anys, sempre que la treballadora o treballador no tingui intenció d'aplicar el dret de reversibilitat de què disposa.”

6.3.4. Continguts addicionals en l'acord de treball a distància

Els mitjans materials

Les persones treballadores a distància tenen el dret que l'empresa les proporcioni i mantingui els mitjans, equips, eines necessaris i consumibles per al desenvolupament normal de l'activitat.

Us proposem la clàusula següent:

“L'empresa posarà a disposició de la persona que treballi a distància i/o teletreballi els mitjans materials següents: ordinador, telèfon, línia ADSL..., i el *software* necessari per al desenvolupament de l'activitat laboral. La persona que els utilitza es compromet a conservar-los i custodiar-los amb la deguda diligència.

L'empresa assumirà el reforç tècnic adequat per al correcte funcionament dels mitjans materials facilitats”.

Les despeses associades a teletreballar: el “complement de teletreball”

L'empresa ha d'abonar les despeses que suposi teletreballar, perquè el treball a distància no pot suposar per a la persona treballadora un cost afegit.

El RD llei no n'especifica una manera concreta, així que seran els acords o convenis col·lectius els que determinin com s'han de compensar aquestes despeses.

Des de la UGT de Catalunya creiem que pel que fa al manteniment dels aparells i de les despeses associades, com la llum, la connexió a internet o el telèfon, es pot **optar per pactar una quota fixa**, ja que és difícil saber i separar el consum privat del consum que se'n fa per qüestions laborals.

Aquí us deixem algunes propostes de clàusules de compensació de despeses o complement de teletreball:

“L’empresa abonarà al treballador o treballadora que treballi a distància i/o teletreballi en concepte de ‘complement de teletreball’, la quantitat de X euros bruts al mes. Aquesta quantitat tindrà naturalesa no salarial i tindrà per objecte compensar la persona que teletreballi per aquelles despeses que puguin derivar-se d’aquesta modalitat.

Aquesta quantitat s’incrementarà anualment segons l’IPC real de l’any anterior.”

“Els treballadors i treballadores que prestin serveis a l’empresa en règim de teletreball, rebran un complement salarial de X euros bruts anuals, que seran abonats en parts iguals a cadascuna de les X mensualitats ordinàries. Aquesta quantitat compensarà, a banda de les incomoditats que pugui suposar tenir l’oficina al domicili, les despeses ordinàries de calefacció, llum, neteja, etc.

Al mateix temps, el treballador o treballadora disposarà de com a màxim X euros per fer totes aquelles obres de condicionament del seu domicili que consideri necessàries derivades de la prestació dels serveis que implica el teletreball o treball a distància.”

6.3.5. L’establiment d’una jornada mínima presencial en el treball a distància

Si bé és veritat que el Reial decret llei determina que les persones que treballin 2 dies per setmana (un 30% sobre el total de la seva jornada), durant un període de 3 mesos, en un lloc diferent de l’empresa, seran considerades persones que teletreballen o treballen a distància, **mitjançant la negociació col·lectiva es pot establir una jornada mínima presencial diferent.**

Aquesta opció és molt interessant per donar cobertura a persones que per la regla del 30% quedin fora de ser considerades “teletreballadores”. Per això és adient regular, mitjançant el conveni col·lectiu, una jornada mínima presencial:

“En l’empresa/centre de treball es defineixen quatre modalitats diferents de teletreball, que són les següents:

- Un dia a la setmana,
- Dos dies a la setmana,
- Tres dies a la setmana, o
- El 20% de la jornada diària”

6.3.6. L’exercici de la reversibilitat a la feina en els locals de l’empresa

La negociació col·lectiva ha d’establir els mecanismes i criteris pels quals les persones treballadores poden passar a teletreballar o a treballar a distància i, és clar, també a la inversa.

Com ja hem explicat, **un dels principis bàsics del teletreball és la reversibilitat, és a dir, la possibilitat de donar per finalitzada l’activitat mitjançant el teletreball i tornant al seu lloc de treball de caràcter presencial.**

Incloure en l'acord una clàusula que garanteixi aquesta possibilitat, detallant-hi específicament els supòsits o circumstàncies que poden donar lloc a la reversió, aportarà seguretat i garanties a ambdues parts:

“Clàusula de reversió.

Un dels principis bàsics del teletreball o treball a distància és la reversibilitat que garanteix la tornada al lloc de treball i amb les mateixes condicions que de manera presencial. Aquest principi bàsic pot ser exercit tant a iniciativa de la persona treballadora com de l'empresa, amb el preavís corresponent d'un mes.

A iniciativa de l'empresa, caldrà informar a la representació legal dels treballadors i treballadores, i sempre que aquesta decisió respongui a causes objectives definides i detallades en aquest conveni col·lectiu (raons d'organització del treball o causes productives o tecnològiques).

A iniciativa de la persona treballadora, quan suposi efectes perjudicials per a la seva salut o es produeixi algun canvi que incapaciti la persona per prestar serveis des de fora de les instal·lacions de l'empresa o centre de treball.”

6.3.7. Les possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconexió

El dret a la desconexió digital és un dret que cal garantir; per tant, la negociació col·lectiva haurà d'establir els mecanismes necessaris que el garanteixin.

Recordem en aquest apartat que l'article 88 de la Llei orgànica de protecció de dades, reconeix el **dret de treballadors i treballadores a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball, el respecte vers el seu temps de descans, així com de la seva intimitat personal i familiar.**

Aquest aspecte és encara més rellevant en l'àmbit del teletreball, ja que l'espai laboral i el familiar comparteixen un mateix escenari.

És fonamental fixar en el conveni col·lectiu la jornada i la regulació del dret a la desconexió per evitar excessos en la jornada laboral i l'aïllament del treballador o treballadora. En aquest sentit, podem acordar horaris de feina i establir els mecanismes que afavoreixin la desconexió (horaris en què el servidor no estarà operatiu, derivació de trucades i missatges de resposta durant les vacances, etc.) i caldrà concretar els supòsits de comunicacions de força major, entre altres.

6.3.8. Formació

Cal que la negociació col·lectiva tingui en compte la **importància de dissenyar programes formatius dirigits a proporcionar a les persones que teletreballen la formació necessària per a l'adequat funcionament de la seva activitat.**

Aquesta formació haurà d'estar principalment dirigida a:

- Les **característiques del teletreball i els riscos** derivats d'aquest.
- L'**ús raonable de les eines tecnològiques que evitin el risc de fatiga informàtica**

- **L'adaptació i ampliació de coneixements i capacitats**, en especial quan es produeixin canvis en els mitjans o tecnologies utilitzades.

6.3.9. Prevenció i salut laboral en el teletreball

En la negociació col·lectiva hem de **tenir molt en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball**, posant especial èmfasi en:

- Els **riscos psicosocials, ergonòmics i organitzatius**.
- La distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconnexions durant la jornada.
- Que **l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva sigui amb l'autorització** del treballador o treballadora i únicament es realitzi en la zona habilitada per a la prestació de serveis.

“Clàusula de prevenció salut laboral en el teletreball.

Els principals riscos a què poden estar exposades les persones teletreballadores són: trastorns musculoesquelètics, fatiga visual, estrès i organitzacionals. L'empresa garantirà un bon disseny ergonòmic del lloc de treball i juntament amb el Servei de prevenció de riscos laborals prendrà les mesures necessàries per evitar els efectes dels riscos que s'han detallat; així com els riscos laborals de caràcter psicosocial derivats de l'estrès, la càrrega de treball excessiva, l'aïllament de la resta de persones treballadores o la confusió de la vida laboral amb la vida privada.

L'empresa realitzarà la vigilància de la salut (reconeixements mèdics) en intervals periòdics per determinar la incidència d'aquesta modalitat en la salut laboral.

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva únicament es realitzaran a la zona habilitada per la prestació de serveis. Quan l'avaluació de riscos exigeixi la visita del personal tècnic i/o els delegats i delegades de prevenció al lloc on es desenvolupa el treball a distància i aquest sigui el domicili, en caldrà la notificació amb 48 hores d'antelació i l'autorització de la persona teletreballadora.

L'empresa disposarà dels mitjans oportuns per informar i formar les persones treballadores sobre els riscos específics que comporta el teletreball i les mesures preventives que cal adoptar.”