

Marc legal del treball a distància

Trobada virtual Xarxa d'Empreses NUST

Barcelona, 31 de maig de 2023

Juan Antonio Ramos

Director Operatiu de Projectes de Transformació Organitzativa

Barcelona Activa

Índex:

- 1.- Marc legal. Tipus de treball a distància en relació amb la seva regulació.
- 2.- El treball a distància regular. Qüestions obertes.
 - 2.1.- Els tres cercles de la regulació: Llei 20/2021/Negociació Colectiva/Acord individual
 - 2.2.- Negociació col·lectiva.
 - 2.3.- Acord de treball a distància.
- 3.- El treball a distància no regular.
- 4.- El treball a distància per conciliació.
- 5.- El marc legal com a element clau de l'estratègia de treball a distància de l'empresa.

1.- Marc legal. Tipus TAD segons la seva regulació.

Estructural	Sector Privado	Regular (más o igual del 30% jornada)	Nueva Regulación
		No Regular (menos del 30% jornada)	Desregulado
		Conciliación familiar	Regulación Específica Convencional
	Sector Público	Regulación común con independencia de superar el 30%	
Coyuntural (Relacionado con el COVID-19)	Desregulado		

Font: ¿Cómo regular el teletrabajo? José Ignacio Conde Ruiz et al. Apuntes Fedea. Mayo 2022.

1.- Marc legal. Evolució de la normativa reguladora del treball a distància regular al sector privat.

1.- Punt de partida. L'antic article 13 de l'*Estatuto de los Trabajadores*:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

2.- El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE del 23 de setembre). Va entrar en vigor als 20 dies de la seva publicació.

3.- La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (Boe del 10 de juliol). En vigor l'11 de juliol de 2021.

2.- El treball a distància regular. Els tres cercles de la regulació.



2.1.- La Llei 10/2021. Principis generals.

- Voluntarietat
- Reversibilitat
- Igualtat de tracte i no discriminació
- Subjecció a forma: obligatòria la subscripció d'un ATD
- Despeses i equips a càrrec de l'empresa
- Plena subjecció a la normativa de PRL i protecció de dades, amb les adaptacions necessàries
- Drets d'informació i consulta de la RLT
- Possibilitat de regulació de moltes qüestions per conveni o acord col·lectiu

2.2.- Negociació col·lectiva. L'acord 2023-2025. Matèries.

- La Llei 10/2021 obre molts espais a la negociació col·lectiva, en principi voluntària.
- En forma conseqüent, el V Acord per l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC), signat a Madrid el 10 de maig de 2023 entre les patronals CEOE i CEPYME, i els sindicats CC.OO. i UGT, dedica el Capítol X a enumerar les crides a la negociació col·lectiva que fa la Llei, a les quals hauran de donar resposta els convenis i acords col·lectius. Els punts enumerats són els 14 següents:
 - Identificació dels llocs de treballs i funcions susceptibles de treball a distància (DA 1ª)
 - Condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral a distància (DA 1ª)
 - Durada màxima del treball a distància (DA 1ª)
 - Jornada mínima presencial (DA 1ª)
 - Percentatge de jornada o període de referència per estar davant treball a distància (DA 1ª)
 - Continguts addicionals als previstos per la regulació legal per l'acord individual (DA 1ª)
 - Termes de l'exercici de la reversibilitat (Art. 5.3 i DA 1ª)
 - Mecanisme per la compensació o abonament per l'empresa de les despeses relacionades amb els equips, eines i mitjans vinculats al desenvolupament de l'activitat laboral (Art. 7 b) i 12.2)
 - Mecanismes i criteris pel pas del treball presencial a treball a distància o viceversa, i altres circumstàncies, evitant la perpetuació de rols i estereotips de gènere (art. 8.3).
 - Mecanismes i criteris pel pas del treball presencial a treball a distància o viceversa, preferències i altres circumstàncies, evitant la perpetuació de rols i estereotips de gènere (art. 8.3).
 - Dotació per l'empresa de mitjans, equips i eines necessàries (art. 11.1)
 - Termes per la utilització per motius personals dels equips informàtics posats a disposició per l'empresa (art. 17)
 - Mitjans i mesures per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió i a la organització adequada de la jornada (art. 18.2 i DA 1ª)
 - Condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones que treballin a distància (art. 19)
 - Condicions i instruccions d'utilització i conservació establertes a l'empresa en relació amb l'equipament o les eines informàtiques (art. 21)

2.2.- Negociació col·lectiva. Algunes dades sobre la situació a Espanya.

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		mensual	anual
PYME (0-249 asalariados)	2.919.970	-0,20	-0,16
PYME sin asalariados (0 asalariados) ² 3T2022	1.606.466	0,00	-0,28
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.313.504	-0,09	-0,02
Microempresas (1-9 asalariados)	1.125.245	-0,09	-0,52
Pequeñas (10-49 asalariados)	161.788	-0,13	2,98
Medianas (50-249 asalariados)	26.471	0,12	3,81
Grandes (250 o más asalariados)	5.257	1,43	4,89
Total Empresas	2.925.227	-0,20	-0,16

Gráfico 1.
Distribución de empresas por tamaño

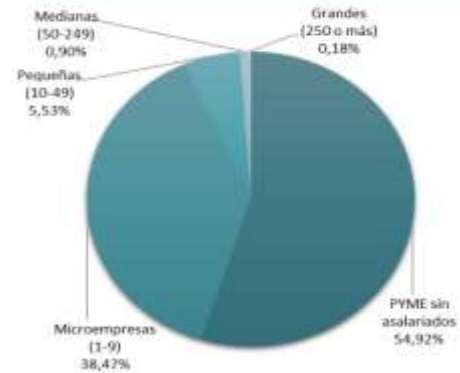


Gráfico 2.
Evolución de las empresas por tamaño



Según el número de empresas, el tejido empresarial español se compone de un 54,92% de autónomos, un 0,18% de grandes empresas y un 44,90% de pymes. El total de las pymes se desglosa en un 85,67% de microempresas, un 12,32% de pequeñas empresas y un 2,01% de medianas empresas.

Font: Publicació «[Cifras PyME. Octubre 2022](#)». Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. | 2 El número de PYME sin asalariados se estima como el número de "Autónomos propiamente dicho" sin asalariados de la última estadística trimestral disponible (tercer trimestre de 2022).

Empresas amb conveni col·lectiu d'empresa sobre el total

Total d'empreses	Amb conveni d'empresa	% sobre el total
296.703	3.937	1,33

Font: El estudio de los convenios colectivos en España a partir de una base de datos de microdatos de Empresas. Marta Matute Martinez. Estadística Española. Num. 185. 2014.

Nombre de treballadors coberts per tipus de conveni (2002)

Conveni d'empresa	1.083.274	12%
Conveni d'un altre àmbit	8.147.092	88%
Total	9.230.366	

Font: Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo

2.2.- Negociació col·lectiva. Qüestions d'ordre pràctic.

- És previsible un increment del número de convenis d'àmbit superior a l'empresa (provincials i/o sectorials, principalment) que regulin el treball a distància.
- La regulació del treball a distància no es una matèria en què la regulació continguda a un conveni o acord d'empresa sigui preferent, d'acord amb l'article 84.2 de l'*Estatuto de los Trabajadores*.
- En cas que disposem de conveni o acord d'empresa signat en aquestes matèries, hem d'estar atents a possibles canvis en convenis d'àmbit superior, si aquests són aplicables, especialment pel que fa a dates d'entrada en vigor i règims transitoris.
- S'ha de prestar especial atenció al factor temps:
 - Els convenis col·lectius estan subjectes a ultra-activitat, segons l'article 86.4 de l'*Estatuto*.
 - És recomanable que els acords col·lectius estableixin expressa y clarament el seu marc temporal: vigència, possibilitats de pròrroga, procediment de denúncia, etc...

2.3.- Acord de treball a distància. Contingut mínim.

- Contingut:

- a) **Equipament.** Inventari dels mitjans, equipament i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com la vida útil o el període màxim per a la renovació d'aquests.
- b) **Despeses.** 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 moment i forma per realitzar-la, que es correspondrà, d'existir amb la previsió recollida al conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- c) **Horari.** Horari de treball de la persona treballadora i dins d'aquest, en el seu cas, regles de disponibilitat.
- d) **Distribució temps.** Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, en el seu cas.
- e) **Lloc de treball presencial.** Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- f) **Lloc de treball a distància.** Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora pel desenvolupament del treball a distància.
- g) **Preavís reversibilitat.** Durada dels terminis de preavís per l'exercici de les situacions de reversibilitat, en el seu cas.
- h) **Control de l'activitat.** Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) **Previsió dificultats tècniques.** Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància
- j) **Instruccions protecció de dades.** Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció e dades, específicament aplicables en el treball a distància.
- k) **Instruccions seguretat de la informació.** 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.** Durada de l'acord de treball a distància.

2.3.- Acord de treball a distància. Forma.

- Forma:

- Per escrit.
- Amb comunicació a la Representació Legal de les Persones Treballadores, mitjançant còpia bàsica que hauran de signar, i que se'ls ha de remetre en un termini màxim de 10 dies.
- Remissió posterior de la còpia bàsica a l'oficina d'ocupació.
- L'incompliment de l'obligació de complimentar l'acord de treball a distància constitueix infracció greu de l'empresa (art. 7.1. Llei d'infraccions i sancions a l'ordre social).

2.3.- Acord de treball a distància. Qüestions d'ordre pràctic.

- L'empresa no pot imposar el treball a distància regulat a les persones treballadores. Aquesta previsió excedeix l'àmbit de la modificació substancial de les condicions de treball, i requereix el consentiment d'ambdues parts. Article 5 de la Llei 10/2021 i STS 11-4-2005. Hi ha un cert dubte teòric respecte al treball a distància de menys del 30%.
- Tampoc no pot l'empresa eliminar el treball a distància que es venia duent a terme de manera unilateral, encara que fos parcialment, atès que aquest canvi constitueix modificació substancial de les condicions de treball (STSJ Catalunya 3-3-2021).
- S'ha de vigilar que les clàusules de l'acord siguin vàlides des del punt de vista jurídic. Comença a haver-hi sentències de la AN i TSJ que declaren la nul·litat d'algunes d'elles, per diversos motius com ara:
 - Incloure la previsió de que no es poden compensar els dies de treball a distància que s'ha hagut de treballar presencialment (AN 10 de novembre de 2022).
 - Condicionar l'exercici de la reversibilitat a les possibilitats de l'empresa, i establir que «*la determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento*», (AN 12 de setembre de 2022).

3.- El treball a distància no regular. Qüestions d'ordre pràctic.

- El treball a distància d'un màxim del 29% de la jornada està exempt de l'aplicació de la Llei 10/2021 i, de fet, de qualsevol regulació específica, llevat previsió en contrari continguda en conveni o acord col·lectiu (per exemple, rebaixant en conveni el mínim del 30% previst a la Llei per considerar regular el treball a distància).
- Això planteja dubtes que s'hauran d'anar resolent normativa o jurisprudencialment, com ara:
 - Si, en cas de coexistència de persones o col·lectius que duen a terme treball a distància regular i no regular, algunes de les condicions han de ser les mateixes. I, en cas afirmatiu, quines.
 - Si la reversibilitat exercida per l'empresa en aquests casos suposa una modificació substancial de condicions, ja sigui individual o col·lectiva, si es superen els llindars establerts a l'*Estatuto*.
 - Si la persona treballadora té dret a tornar al treball presencial si no hi ha acord amb l'empresa.
 - Quines són les normes aplicables en matèria de prevenció de riscos laborals, protecció de dades i seguretat de la informació.

4.- El treball a distància per conciliació.

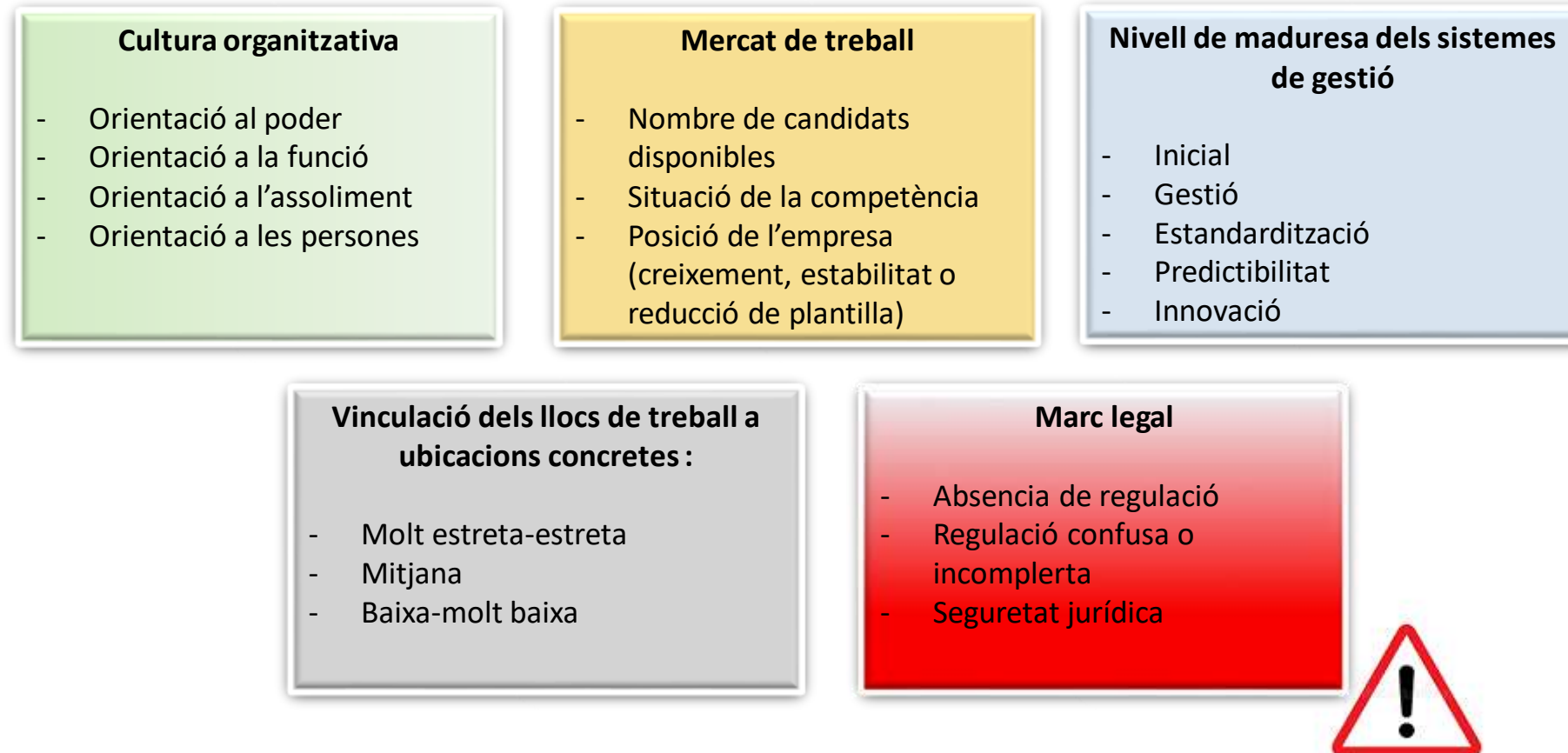
- L'article 34.8 de l'Estatuto de los Trabajadores possibilita que les persones treballadores demanin com a adaptació de la seva forma de prestació de treball, treballar a distància.

“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

- Si es concedeix l'adaptació regeixen les regles del treball a distància regulat, en funció del límit establert a la Llei o als convenis o acords col·lectius que en siguin aplicables.
- Aquesta disposició és un límit al principi de voluntarietat establert a la Llei, en cas que obeeixi a resolució judicial davant la negativa inicial de l'empresa.
- La norma és eminentment casuística. Pot ser utilitzada per sol·licituds que poden generar dificultats com, per exemple, demanar increments del temps de treball a distància per passar a una situació regulada des d'una regulada cosa que podria comportar l'abonament de compensacions econòmiques, o per arribar a situacions de treball 100% a distància. S'hauran de resoldre una per una, atenent a la particular situació de la persona sol·licitant i a les possibilitats de l'empresa.

5.- El marc legal com a element clau de l'estratègia de treball a distància de l'empresa.

Dimensions a considerar en el disseny d'una estratègia de treball a distància de l'empresa:



Dubtes i qüestions

➤ **Contractació / acords de treball a distància:**

- Què hem de tenir en compte per un acord de teletreball vàlid?
- Criteris pel càlcul de la compensació econòmica, en cas de que no estigui contemplat en el conveni sectorial (consums i estalvis, p.e. cost desplaçament, o com s'han de gestionar les ajudes associades al treball 100% presencial, en cas de passar a un model híbrid).

➤ **Teletreball i mobilitat:**

- Com hem de gestionar legalment les demandes de les persones que ens demanen treballar alguns dies o una temporada a un altre país? I en relació als desplaçaments dins del país?
- Persones que combinen més d'un centre de teletreball fix (p.e., dos domicilis).
- Centres de teletreball sense adreça fixa (caravàning, embarcacions,..), en territori nacional o en un altre país.

Dubtes i qüestions

➤ **Salut i seguretat:**

- Quines són les obligacions que hem de tenir en compte en relació al benestar de les persones de l'organització?
- Quines són les obligacions per garantir el descans de les persones en el context del teletreball?

➤ **Control i seguiment:**

- Quins són els límits legals per al seguiment del rendiment de les persones que treballen a distància?

➤ **Seguretat i protecció de dades**

Moltes gràcies per la vostra
atenció!