



GUIA SINDICAL SOBRE EL TELETREBALL

Anàlisi dels RD-Llei 28/2020 de treball a
distància i del RD-Llei 29/2020 de mesures
urgents en matèria de teletreball a les AAPP



1. INTRODUCCIÓ

El 23 de setembre es va publicar al BOE, amb caràcter d'urgència, el reial decret-Llei 28/2020, del 22 de setembre, de treball a distància, que entra en vigor el 13 d'octubre. Es tracta d'una norma molt esperada a causa de la falta de regulació específica en el nostre país que comporta desequilibris, problemes i abusos en aquests moments en els quals la crisi del coronavirus ha convertit el teletreball en la pràctica generalitzada per mantenir l'activitat productiva i protegir la salut dels treballadors i que ha fet que, amb tanta expectativa hagi provocat una decepció tant per les formes com pel fons.

Aquest RD-Llei és, de nou, una mostra més del fracàs d'un Diàleg Social obsolet que està utilitzant per regular situacions d'actualitat i futur, deixant a les clares la seva ineficàcia. Després de diverses reunions, des del Ministeri es va haver de posar sobre la taula el canvi de Projecte de Llei a RD-Llei per forçar que es tanquessin a prop del Consell de Ministres i a última hora el tan sol·licitat Acord sobre Treball a Distància, que no és més que paper mullat que ha servit per a un costat perquè es pogués presentar un Reial Decret Llei avalat per un consens inexistent que no coincidís amb l'aprovació i, per altra, evitar la vergonya dels negociadors que es publicués sense el seu suport.

Des de la USOC hem hagut de presentar la nostra proposta i esmenes per la via de l'audiència pública, com un ciutadà particular en lloc de com ens correspondria per ser el tercer sindicat en aquest país si existís una democràcia sindical real.

Però realment la decepció més important es produeix per un tema de fons que és fonamental, el RD-Llei no s'aplicarà al teletreball que s'ha establert a conseqüència de les mesures de prevenció i contenció de la crisi sanitària provocada pel covid-19, ni al que s'ha implantat en aplicació de l'article 5 del RD-Llei 8/2020. Si no que s'aplicarà per posar ordre en l'emergència que estem patint en aquest moment per què la urgència? quines són aquestes presses? No hagués sigut més eficaç elaborar una norma més completa encara que s'aprovés més tard?

Com recull la Disposició Transitòria Tercera, tot el teletreball que s'ha generat des de març, segueix regulat per la insuficient normativa ordinària, només reflecteix que les empreses: "estaran obligades a dotar dels medis, equips, eines i consumibles que exigeix el desenvolupament del treball a distància, així com el manteniment que resulti necessari". És important recordar, tal com vam publicar des de la USOC, que a la pràctica habitual del teletreball s'ha multiplicat per 7 durant el confinament: des d'un 4,8% de les persones treballadores el 2019 a un 34% en estat d'alarma, és a dir, ens quedem com estem, amb una regulació obsoleta en mig d'una emergència inèdita en els últims 100 anys.

Un altre dels punts que fan que aquesta norma sigui paper mullat és deixar-lo tot a la negociació individual a l'empresa, des de la dilatada experiència que tenim en els centres de treball podem afirmar que, sense una regulació de mínims, això no canvia res, deixant els treballadors i treballadores més exposats i vulnerables. Finalment, el que s'ha aconseguit és una foto i un impacte propagandístic, no una regulació eficaç per una forma de treball que, inclús després de la pandèmica, seguirà instal·lat en el nostre mercat laboral.

ANÀLISI DEL RD-LLEI 28/2020 DEL TELETREBALL

APLICACIÓ I EXCEPCIONS DEL RD-LLEI 28/2020

El present RD- Llei es compon de 22 articles, 7 disposicions addicionals, 4 disposicions transitòries i 12 disposicions finals. Encara que es denomina “Treball a Distància” i el seu article se centra en aquesta matèria, aprofita per regular altres qüestions alienes a la qüestió principal, al llarg de les disposicions addicionals, transitòries i finals. Quan, la regulació del teletreball es tracta de desenvolupar el que teníem i plasmar-ho en una normativa més amplia que l'article 13 de l'Estatut de Treballadors.

A qui s'aplica aquest RD-Llei?

En primer lloc, estableix a què va a resultar aplicable la present llei, fent referència als treballadors per compte d'altri contemplats a l'article 1.1 del ET. Però el més rellevant és a qui no va afectar aquesta nova regulació quedant subjectes a la normativa prèvia a aquest Reial Decret-Llei:

1. Realitzar una exclusió completa al personal laboral al servei de les Administracions Públiques, indicant que es regirà per una normativa específica, i mentre es regula la seva norma específica que serà d'aplicació l'antic article 13 del ET segons indica la Disposició Transitòria 2^a.
2. No tot el treballa distància o teletreball es va considerar objecte d'aplicació d'aquesta norma, únicament si té el caràcter de regular; definint per “treballa a distància regular”, el treball a distància que es realitzi, en un període de 3 mesos, un mínim del 30% de la jornada (o percentatge equivalent en funció del contracte de treball). Aquest percentatge podrà ser modificat per conveni o acord col·lectiu segons la Disposició Addicional 1^a.
3. Tampoc serà aplicable al treball a distància implantat excepcionalment en l'aplicació de l'article 5 del RDL 8/2020 o com a conseqüència de les mesures de contenció sanitàries derivades del COVID-19) mentre es mantingui la situació sanitària actual. Encara que aquest últim cas les empreses sí que haurien de dotar de medis tècnics de desenvolupament del treball a distància i remet a la negociació col·lectiva per establir la compensació de les possibles despeses derivades del teletreball, segons la Disposició Transitòria 3^a.
4. No s'aplicarà immediatament a les relacions de treball vigents que estiguin regulades en convenis col·lectius o acords vigents a data del 23 de setembre de 2020, data de publicació del RD-Llei 28/2020, tal com s'estableix la Disposició Transitòria 1^a, amb dues possibilitats:
 - a. En el cas de l' acord o conveni tingui termini de vigència, s'aplicarà el RD-Llei en el moment en aquests caiguin.
 - b. Si no tenen termini de vigència, s'aplicarà el RD-Llei de l'any de la publicació en el BOE del conveni o acord, o màxim els 3 anys des de la seva publicació al BOE, en el cas que les parts firmants acordin un termini superior.

En resum, planteja un supòsit d'exclusió completa, personal laboral AAPP, un d'exclusió amb regulació temporal, tot el teletreball sorgit com a conseqüència del COVID-19 i, per últim, un supòsit d'exclusió temporal que és relatiu als acords o convenis vigents.

DEFINICIÓ DE TELETREBALL O TREBALL A DISTÀNCIA

Què és treball a distància o teletreball segons el RD-Llei 28/2020?

L'article 2 ho defineix com una forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc escollit per aquesta durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular, i ofereix per primera vegada un concepte de teletreball com a categoria del treball a distància que és diferència per l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicacions.

Es limita al treball a distància en el cas de menors, i en determinats contractes usats en aquest col·lectiu (en pràctiques, formació, aprenentatge) exigint un percentatge mínim de treball presencial: 50%. Encara que la Disposició Addicional 1ª permet als Convenis o Acords Col·lectius modificar aquest percentatge presencial en els contractes formatiu, en el cas que no se celebrin amb menors.

IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS EN EL TELETREBALL

S'estableix a l'article 4 la Igualtat de tracte i oportunitats, així com la no discriminació, incidint en la retribució, estabilitat de l'ocupació, temps de treball, formació. Aquesta regulació és continuista de l'existent.

És important destacar el nivell de retribució l'èmfasi que es realitza no només en la retribució total del grup professional, nivell, lloc i funcions, sinó que expressament fa menció als complements per presencials (condicions personals, resultats d'empresa i característiques del lloc) que és on estem veient que van realitzant les discriminacions de gènere.

Sorprèn el punt 2 de l'article 4, ja que contempla un supòsit concret que no venia en anteriors regulacions, i que sorgeix de les problemàtiques que s'han produït amb la pràctica del teletreball, com són les dificultats tècniques, i assenyala que no seran imputables a la persona treballadora, de forma que no implicaran una modificació o perjudici en matèria de treball o retribució.

Evidentment, s'han de tenir en compte en els plans d'igualtat especificant la necessitat d'un diagnòstic i avaluació de mesures. Així com, recorda el deure de l'empresa d'evitar discriminació i assetjament per raó de sexe, així com la igualtat de drets de conciliació i corresponsabilitat, especial menció a l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors.

ACORD INDIVIDUAL

Com es regula l'Acord de treball a distància?

Segueix regulant-se el treball a distància com voluntari, tant per la persona treballadora com per l'empresa, i es podrà acordar tant a l'inici com durant la relació contractual, amb el que en aquest aspecte el RD-Llei no és nou. Pel que als voluntaris es requereix un acord per les dues parts tant per establir com es va desenvolupar el treball a distància i iniciar aquesta modalitat com per tornar al treball presencial.

El que si que regula i estableix el RD-Llei 28/2020 és que, seguint la doctrina de les sentències del Tribunal Suprem, estableix que el treball a distància no es podrà imposar per via Modificació Substancial de les Condicions de Treball de l'article 41 ET i recull la doctrina dels tribunals i legisla sobre la nul·litat com a causa d'acomiadament o modificació de la relació laboral negativa al teletreball.

Requisits formals de l'acord individual del treball a distància

Els requisits formals i al contingut mínim de l'acord recollits als articles 6 i 7 podran ser ampliables per Conveni o Acord Col·lectiu.

- L'acord haurà de formalitzar-se per escrit amb prèviament a la seva aplicació. Pot estar incorporat al contracte de treball o fer-se un cop iniciada la relació contractual, però l'acord ha de formalitzar-se sempre abans d'iniciar-se el treball a distància.
- L'empresa ha de facilitar la còpia de l'acord tant a la representació legal dels treballadors com a l'oficina d'ocupació, en menys de 10 dies. Així com qualsevol modificació posterior que es realitzi sobre el mateix. Aquest punt és fonamental per evitar abusos, des de la RLT s'ha d'exigir aquestes còpies i en cas de negar-ho, seguir les vies legals oportunes per que es faci entrega d'aquesta informació. En els acords i convenis és aconsellable definir molt bé el punt d'entrega de la documentació perquè no es produeixin els problemes habituals de recepció de la informació només per part de qui ostenti la presidència o secretaria del comitè, així com s'ha d'especificar l'entrega d'aquests acords a la Secció Sindical. A la còpia s'exclouran les dades que pugues afectar a la intimitat del personal.

I també destacar que atorga PRIORITAT, per ocupar vacants dels llocs presencials, als treballadors i les treballadores que realitzin treball a distància des de l'inici de la relació laboral i durant la totalitat de la seva jornada. L'empresa informará aquestes persones que treballen a distància i la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produeixin.

Modificar l'acord

La modificació de les condicions establertes a l'acord de treball a distància, inclòs el percentatge de presencialitat, haurà de ser també objecte d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, formalitzant-se per escrit amb caràcter previ a la seva aplicació. Aquesta modificació serà posada en coneixement de la RLT.

Contingut mínim obligatori de l'acord individual de treball a distància

El contingut mínim obligatori de l'acord de treball a distància, sense perjudici de la regulació recollida al respecte en els convenis o acords col·lectius, ha de ser la següent:

- Inventari de medis, equips i eines, tan consumibles com a elements mobles, i al vida útil o període màxim per la renovació d'aquests.
- Enumeració de les despeses que pugues tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa.
- Horari de treball i dintre d'ell, si s'escau, regles de disponibilitat.
- Percentatge de distribució, si s'escau, entre treball presencial i treball a distància.
- Centre de treball al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, si s'escau, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- Lloc de treball a distància escollit per la persona treballadora per desenvolupar el treball a distància.
- Duració dels terminis de preavis per l'exercici de les situacions reversibles, en el seu cas.
- Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.
- Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.
- Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament de treball a distància.
- Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la RLT, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables al treball a distància.
- Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la RLT, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables al treball a distància.

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I TREBALL A DISTÀNCIA

Quins continguts del treball a distància es poden establir a través de la negociació col·lectiva?

- Es poden establir la identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles per ser realitzats a través del treball a distància.
- Es pot negociar i tancar condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral.

- Es poden regular la duració màxima del treball a distància, una jornada mínima presencial.
- De cara a definir que es considera treball a distància regular, es pot establir percentatges o períodes de referència inferiors als fixats en el RD-Llei.
- Es pot establir els mecanismes per portar a terme la reversibilitat al treball presencial en els locals de l'empresa o centres de treball.
- Des de la negociació col·lectiva es poden regular les prioritats i preferències com les relacionades amb la formació, la promoció i l'estabilitat a l'ocupació de persones amb diversitat funcional o amb riscos específics, l'existència de la pluriocupació o pluriactivitat o la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars, etc.
- Es pot desenvolupar i definir el dret a la desconexió digital.
- Es poden afegir continguts addicionals a l'acord de treball a distància i quantes altres qüestions es consideri necessari regular tenint en compte les situacions i característiques concretes de cada sector.

GARANTIA DELS DRETS COL·LECTIUS AL TREBALL A DISTÀNCIA

- Les persones treballadores a distància tenen els mateixos drets col·lectius que les persones que desenvolupen el treball presencialment.
- L'empresa haurà de subministrar a la RLT els elements precísos per desenvolupar la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús a l'empresa i la implantació del tauló virtual, quan sigui compatible amb la forma de presentació del treball a distància.
- Haurà d'assegurar-se que no existeixen obstacles per la comunicació entre les persones treballadores a distància i els seus RLT, així com amb la resta de persones treballadores.
- Haurà de garantir que les persones treballadores a distància puguin participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals, en particular, la seva participació efectiva presencial per l'exercici del dret a vot en les eleccions a representants legals.

DRETS INDIVIDUALS DEL TREBALL A DISTÀNCIA

Al Capítol III, els articles 9-19, realitza un repàs dels drets dels treballadors, recordant que també és aplicable en la modalitat de treball. Aquests drets suposen un recordatori del qual ja recullen altres normes, i evidentment que s'han d'aplicar a totes les persones treballadores independentment del lloc de treball:

Dret a la Formació:

Les empreses hauran d'adoptar les mesures per garantir la participació efectiva a les accions formatives de persones que treballen a distància, en termes equivalents a les de les persones

que prestin serveis en el centre de treball de l'empresa, havent d'atendre el desenvolupament d'aquestes accions, el abans possible, les característiques de la prestació dels seus serveis a distància.

L'empresa haurà de garantir a les persones treballadores que treballen a distància la formació necessària per a l'adequat desenvolupament de la seva activitat tant al moment de formalitzar l'acord de treball a distància com quan es produeixin canvis en els mitjans o tecnologies utilitzades.

Dret a la promoció professional:

Les persones que treballen a distància tindran dret, en els mateixos termes que les que presenten serveis de forma presencial, a la promoció professional, havent l'empresa informar a aquelles, de manera expressa i per escrit, de les possibilitats d'ascens que es produeixin, ja es tracti de llocs de presenciat com a distància.

Dret a l'abonament i compensació de despeses:

El desenvolupament del treball a distància haurà de ser sufragat o compensat per l'empresa, i no podrà suposar l'assumpció per part de la persona treballadora de les despeses relacionades amb els equips, eines i mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral.

En els convenis o acords col·lectius podran establir-se els mecanismes per la determinació, i compensació o abonament d'aquestes despeses.

Dret a l' horari flexible:

La persona que desenvoluparà el treball a distància podrà flexibilitzar l'horari de prestació de serveis establert.

Dret registre horari (inici i final de jornada)

El sistema de registre d'horari que es regula a l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, de conformitat amb el que està establert en la negociació col·lectiva, hi haurà de reflexa fidelment el temps que la persona treballadora que realitza de treball a distància dedica a l'activitat laboral.

Aplicació de la normativa preventiva (veure capítol específic en aquesta guia)

Dret a la intimitat i protecció de dades

La utilització dels mitjans telemàtics i el control de la prestació laboral mitjançant dispositius automàtics garantirà adequadament el dret a la intimitat i la protecció de dades, en els termes previstos a la Llei Orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de dades Personals i garantia dels drets digitals, d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitats.

L'empresa no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius de propietat de la persona treballadora, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament del treball a distància. Els convenis o acords col·lectius podran especificar els termes dintre dels quals la persona treballadora podrà fer ús per motius personals dels equips informàtics posats

a la seva disposició per part de l'empresa pel desenvolupament del treball a distància, tenint en compte els usos socials d'aquests medis i particularitats del treball a distància.

Dret a la desconexió digital

Les persones que treballen a distància, particularment al teletreball, tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball en termes establerts a l'article 88 de la LO 3/2018, del 5 de desembre.

El deure empresarial ha de garantir la desconexió, comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la duració màxima de la jornada i qualsevol límit i precaucions en matèria de jornada que disposi la normativa legal o convencional aplicable.

L'empresa, prèvia audiència de la representació legal de les persones treballadores, elaborarà una política interna dirigida a les persones treballadores, incloses les que ocupin llocs directius, en la que definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre l'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 del treball a distància, així com en el domicili de la persona empleada vinculant a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Els convenis o acords col·lectius de treball podran establir els mitjans i mesures adequades per garantir l'exercici efectiu del dret a la desconexió digital al treball a distància i l'organització adequada de la jornada de forma que sigui compatible amb la garantia dels temps de descans.

FACULTATS DE L'EMPRESA EN EL TREBALL A DISTÀNCIA

Estan regulades en el capítol IV i es regula en els articles 20-22, on fa referència al deure per part dels treballadors de complir amb les instruccions de l'empresari quant a protecció de dades, seguretat d'informació, conservació d'equips i material. Havent l'empresa d'informar a la RLT.

Es trasllada aquesta norma la facultat empresarial de control del compliment les obligacions i deures de les persones treballadores. En realitat, tant el Capítol III com el IV, suposen un resum dels drets i obligacions ja existents a la normativa laboral, especificant característiques pròpies del treball a distància, però no cap dubte que resultava aplicable encara que no s'especificaven en aquesta norma.

ALTRES MODIFICACIONS DEL REIAL DECRET-LLEI 28/2020

Finalment destacar que el RD 28/2020, aprofita l'ocasió per regular altres qüestions, a nivell laboral destacar:

- Disposició Addicional 3^a, que prorroga el PLAN ME CUIDA de l'article 6 del RDL 8/2020 fins al gener del 2021. Que entra en vigor el 23 de setembre.
- Disposició Addicional 4^a, sobre la consideració com a contingència professional derivada d'accident de treball les malalties patides pel personal que presta serveis en centres sanitaris o sociosanitaris a conseqüència del contagi del virus SARS-COV2 durant l'estat d'alarma.

Per altra part, la present del RD 28/2020, modifica les següents normes laborals:

- Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, modifica l'article 7.1, sobre l'incompliment en la formalització per escrit de l'acord de treball a distància, qualificant-lo com a infracció greu.
- Llei Reguladora de la jurisdicció Social, modifica l'article el títol de la secció 4, cap V, del Títol II del Llibre 2º, i s'afegeix a l'article 138 bis, establint un procediment sobre accés, reversió i modificació del treball a distància. Amb un termini de 20 dies hàbils de caducitat.
- Estatut dels Treballadors es modifica:
 - Article 13, remitent al present RD 28/2020.
 - Article 23.1 sobre el permís per assistir a exàmens.
 - Article 37.8 sobre les persones víctimes de violència de gènere o terrorisme.

Per últim, destacar la DF10ª sobre la modificació de l'article 5 del RD-Llei 6/2020, del 10 de març (RLC2020,337), per la qual s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per la protecció de la salut pública, sobre la consideració excepcional com a situació assimilada a accident de treball dels períodes d'aïllament, contagi o restriccions en les sortides del municipi on es tingui el domicili o el centre de treball les persones treballadores a conseqüència del virus COVID-19.

2. PRL I SALUT LABORAL AL RD-LLEI 28/2020

A l'Exposició de motius s'estableix com a objectiu proporcionar una regulació suficient, transversal i integrada en una norma substantiva única que doni respostes a diverses necessitats per equilibrar els aspectes preventius relacionats bàsicament amb la fatiga física i mental, l'ús de pantalles de visualització i els riscos d'aïllament.

MENORS I TELETREBALL

La norma estableix certes limitacions amb relació als supòsits concrets, com els menors i els contractes formatius. En primer cas, la vulnerabilitat, les necessitats de formació i descans i l'especial susceptibilitat als riscos vinculats amb aquesta forma específica d'organització, fatiga física i mental. Aïllament, problemes de seguretat i d'assetjament en el treball aconsellen que aquest col·lectiu, d'acord amb les exigències de la normativa existent, articles 6.2 de l'Estatut dels Treballadors i 27 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, s'estableixin limitacions que garanteixin un mínim de temps de presència en els mencionats acords de treball a distància.

PROTOCOLS I MESURES ANTI ASSETJAMENT

Entrant a l'article 4.4 exposa que les empreses hauran de tenir en compte les particularitats de treball a distància. Especialment de teletreball, a la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral, el que comportarà que s'hagin d'actualitzar o realitzar les avaluacions de riscos psicosocials i elaborar els protocols anti assetjament a les empreses que faltin d'aquests. S'han de tenir en compte que el protocol no es concep com una mesura de prevenció d'assetjament, ja que aquesta només pot ser anterior al mateix, sinó com a forma d'intervenció el més aviat possible de l'empresa abans possibles manifestacions de conductes d'assetjament o hostigament.

L'obligació legal d'establir aquests protocols en l'àmbit de les relacions laborals només es troba, actualment, a l'article 48.1 LO 3/2007 i afecta exclusivament a la protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest precepte disposa que les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per la seva prevenció per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagin sigut objecte d'aquest. Si no s'indica quin ha de ser el contingut mínim d'aquests procediments. El seu mandat té un caràcter general i avarca per igualar totes les empreses, qualsevol que sigui el seu tamany i condició en el marc de les relacions laborals.

Els convenis col·lectius hauran de continuar proporcionant solucions als buits legals existents entorn al concepte d'assetjament, classes o procediment per la seva identificació, prevenció i erradicació, encara que sigui plantejant-se problemes, fonamentalment per la necessitat de diferenciar-la de figures afins, com puguin ser les situacions de conflicte, així com de les mesures preventives concretes que doten de contingut específic al deute de seguretat de l'empresari amb la seva plantilla.

AVALUACIÓ DELS RISCOS LABORALS I TELETREBALL

Quan a l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància, l'article 16, obliga a tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció als factors psicosocials, ergonòmics ni organitzatius. En particular, haurà de tenir-se en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconexions durant la jornada.

La perceptiva avaluació de riscos psicosocials ha de realitzar-se conforme els mètodes, qüestionaris, ja contrastats científicament que no puguin ser alterats amb menys o nous ítems. Sentència Tribunal Suprem del 16 de febrer de 2016. Alguns dels qüestionaris no tenen en compte la doble presència, el suport social, el tecnoèstres o l'addicció al treball pel quals es redueix la probabilitat d'elecció del mètode, així com discussió entre la representació legal dels treballadors per escollir el més adequat respecte de la idiosincràsia de la plantilla de l'empresa. S'haurà d'esperar a l'elaboració de nous mètodes que generin confiança respecte dels resultats.

Al nostre entendre l'avaluació de riscos generals i específics s'ha de realitzar en un moment previ a l'inici de la prestació, qüestió que no han regulat. D'igual forma, el legislador ha deixat passar una oportunitat per establir que la normativa preventiva s'ha de complir per considerar el domicili particular, apte per la prestació laboral. Ens sorgeixen dubtes sobre l'aplicació dels Annexos del RD 486/97 sobre llocs de treball sobre temperatura, ventilació o il·luminació, encara que només sigui a la zona habilitada per la prestació de serveis, en la que no aclarint si ha de ser una habitació concreta independent o pot realitzar-se en qualsevol estança del domicili. Si no es compleix l'estipulat en els Annexos, es podrà cancel·lar l'acord? La Comunitat Autònoma de La Rioja publica el Decret 45/2013, del 5 de desembre, pel que es regula la prestació del servei en la modalitat no presencial mitjançant la fórmula del teletreball pel personal funcionari i laboral al servei de l'Administració General de la Comunitat Autònoma de La Rioja i els seus Organismes Autònoms, en l'article 9h) exposa entre les causes de denegació, al de no adoptar a l'empleat públic les mesures preventives i correctores recomanades pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

A l'Exposició de Motius deixen entreveure que és d'aplicació el RD488/97 de pantalles de visualització de dades on ja s'estableixen pauses obligatòries per mitigar la fatiga física i mental derivades de l'ús de les mateixes.

Quan a la visita per obtenir la informació que generi l'avaluació, en la nostra opinió, sempre ha de ser realitzada per una persona amb formació preventiva suficient per utilitzar un luxòmetre o sonòmetre calibrats, pel que sempre serà "exigible la presència de persones que tinguessin competències en matèria preventiva". Haurien d'haver articulat que les persones que pretenguin teletreballar accediran a permetre l'accés al lloc de treball prenent com a base l'article 29.2 LPRL, sense acord. El Decret 45/2013 també estableix com a causa de denegació negar-se a permetre que el seu personal efectui les funcions de comprovació del compliment d'aquestes mesures. Amb la redacció de l'article s'està promovent realitzar avaluacions genèriques i, inclús, el falsejament de les condicions dels habitatges en qüestionaris per accedir al teletreball.

Per altra banda, encara que estigui implícit, s'hauria d'haver articulat l'actualització de la informació i formació davant els nous riscos psicosocials per dotar d'eines a les persones treballadores sobre aquesta forma d'organització laboral. D'igual forma, s'ha de garantir l'adequada vigilància de la salut, conformant un nou protocol sanitari davant els riscos psicosocials.

3. NOVETATS REGULACIÓ DEL TELETREBALL A LES AAPP

El RD-Llei 29/2020, del 29 de setembre introdueix un nou article 47 bis al text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, al capítol V títol III, relatiu a la jornada de treball, permisos i vacances.

DEFINICIÓ TELETREBALL EN ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

En primer lloc, realitza una definició del teletreball com aquella modalitat de prestació de serveis a distància en la que el contingut competencial del lloc de treball pot desenvolupar-se, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració. Mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

La finalitat és contribuir a una millor organització del treball a través de la identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment; així com servir per a la millor consecució dels objectius de l'administració en el seu servei als interessos generals.

Per tant, la seva utilització haurà de venir supeditada a què es garanteixi la prestació dels serveis públics i, en tot cas, haurà d'assegurar-se el compliment de les necessitats del servei.

VOLUNTARIETAT I DRETS DEL TREBALL A DISTÀNCIA DE PERSONES FUNCIONARIES I PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

La prestació del servei, a través d'aquesta modalitat de treball, haurà de ser voluntària i reversible (menys excepcions justificades), estar expressament autoritzada, a través de criteris objectius pel seu accés i serà compatible amb la modalitat presencial, que seguirà sent la modalitat ordinària de treball.

El personal de les Administracions públiques i funcionaris que prestin servies mitjançant teletreball tindran els mateixos deures i drets que la resta d'empleats públics, menys els inherents a l'activitat presencial. L'administració haurà de proporcionar i mantenir els mitjans tecnològics necessaris per a l'activitat.

Així mateix, disposa que el personal laboral al servei de les Administracions Públiques i funcionaris es regiran, en matèria de teletreball, pel que està previst en el present Estatut i per les seves normes de desenvolupament. En tot cas, el desenvolupament concret de l'activitat pel teletreball es realitzarà en els termes de les normes de cada Administració, sent objecte de negociació col·lectiva en cada àmbit.

Les Administracions Públiques que han d'adaptar la seva normativa de teletreball al previst en aquest RD-Llei disposarà d'un termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor del mateix (l'endemà de la seva publicació del BOE).

TELETREBALL COM A DRET BÀSIC DE PERSONES FUNCIONÀRIES I PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

En definitiva, es regula el teletreball com un dret bàsic per funcionaris i personal laboral de les Administracions Públiques, amb l'avantatge tant per aquests com per l'Administració i la societat en general. Entre aquests beneficis, es destaca la reducció del temps en desplaçaments; la sostenibilitat ambiental o la millora de la conciliació del desenvolupament professional a la vida personal i familiar.

El teletreball en les Administracions Públiques respectarà els principis de transparència; igualtat entre dones i homes i la corresponsabilitat. Per tant, mantenen el dret a la intimitat o la desconnexió digital, per exemple, prestant una especial atenció als deures en matèria de confidencialitat i protecció de dades.

A més a més, el teletreball no podrà suposar cap incompliment de la jornada i l'horari que correspon a cada cas i de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

NORMES CONCRETES SOBRE EL PERSONAL SANITARI

Per altra banda, aquest RD-Llei estableix unes normes concretes sobre el personal sanitari, contemplant la possibilitat de contractació sense la necessitat d'un títol especialista reconegut a Espanya en dos supòsits; l'accés a proves selectives (amb utilització de mitjans electrònics) i determinades mesures en matèria d'ordenació de professions sanitàries, amb la finalitat d'aconseguir el reforç sanitari i depenent de les necessitats derivades de l'evolució de la crisi sanitària.