



# USOC T'INFORMA

## **SEGURETAT I SALUT LABORAL EN EL TREBALL A DISTÀNCIA. REIAL DECRET-LLEI 28/2020 DE 22 DE SETEMBRE.**

S'ha publicat el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, en el qual s'inclouen diferents aspectes que afecten la seguretat i salut de les persones treballadores.

### **1.- Quan entra en vigor la norma?**

La present norma entrarà en vigor als 20 dies de la seva publicació, encara que estableix algunes excepcions, recollides en la seva disposició final catorzena.

### **2.- Com sabem si ens afecta?**

Per trobar-nos encara immersos en la pandèmia, és important assenyalar que la norma recull que el treball a distància implementat excepcionalment en aplicació de l'article 5 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, o a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, i mentre aquestes es mantinguin, s'aplicarà la normativa laboral ordinària.

### **3.-Que hi diu la nova norma en matèria prevenció de riscos laborals? (art. 15 i 16 i 18)**

- a) **Aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància:** les persones que treballen a distància tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb el que s'estableix en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i la seva normativa de desenvolupament.



**b) Avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva:**

- l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància hauran de tenir en compte:
  - els riscos característics d'aquesta modalitat de treball posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.
  - la distribució de la jornada.
  - els temps de disponibilitat.
  - la garantia de descansos i desconexions durant la jornada.
- l'avaluació de riscos únicament es podrà fer a la zona habilitada per a la prestació de serveis. En cap cas es podran incloure altres zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància. L'empresa haurà d'obtenir tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància mitjançant una metodologia que ofereixi confiança respecte dels seus resultats, i preveure les mesures de protecció que resultin més adequades en cada cas.
- quan l'obtenció d'aquesta informació exigís la visita per part de qui tinguis competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, haurà d'emetre's informe escrit que justifiqui aquest extrem i que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció.
- aquesta visita requerirà el permís de la persona treballadora. De no concedir-se aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se sobre la base de la determinació dels riscos que es derivin de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

**c) Dret a la desconexió digital:** les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball. L'empresa ha de limitar l'ús de mitjans tecnològics de comunicació empresarial i el treball durant els períodes de descans. També haurà de respectar la duració màxima de la jornada.



**d) Definir, prèvia consulta a la representació de les persones treballadores:**

- les modalitats d'exercici del dret a la desconexió.
- les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
- els convenis podran establir els mitjans i mesures per a garantir aquest dret, així com l'organització adequada de la jornada perquè sigui compatible amb la garantia de temps de descans (disposició addicional primera)

**4.-Personal que treballa en centres sanitaris o sociosanitaris (disposició addicional quarta)**

- Es considerarà contingència professional derivada d'accident de treball, a efectes de prestació, les malalties que pateixi el personal que presta serveis en els centres sanitaris o sociosanitaris i que en l'exercici de la seva professió hagin contret el virus SARS-CoV2 per haver estat exposat a aquest risc específic, quan ho acrediti el servei de Prevenció de Riscos Laborals i Salut Laboral.
- El contagi i patiment de la malaltia s'acreditarà amb el corresponent comunicat d'accident de treball.
- En el cas de mort, es considerarà que la causa es accident de treball sempre que s'hagi produït dins dels cinc anys següents al contagi de la malaltia i derivat d'aquesta.

**NOTA IMPORTANT**

**DRETS COL·LECTIUS DE LES PERSONES QUE TREBALLEN A DISTÀNCIA art. 19**

Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta del personal adscrit al mateix centre de treball.

A través de la negociació col·lectiva es podran establir les condicions per garantir l'exercici dels drets col·lectius de les persones treballadores a distància.

L'empresa haurà de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements precisos per al desenvolupament de l'activitat



representativa, quan aquesta sigui compatible amb la forma de prestació de treball a distància, com ara:

- l'accés a les comunicacions.
- les adreces electrònics d'ús en l'empresa.
- la implantació d'un tauló virtual.

Haurà d'assegurar-se que no existeixen obstacles per a la comunicació entre les persones treballadores a distància i les representants legals, així com amb la resta de persones treballadores.

Així mateix, també es garantirà:

- que les persones que treballen a distància poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de les persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals.
- que les persones que treballen a distància poden participar, presencialment, en l'exercici del dret a vot en les eleccions a representats legals.