

19.21 Circular Informativa

TREBALL A DISTÀNCIA I TELETREBALL

El BOE nº 164, de 10 de juliol, ha publicat la *Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància*, que entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació. Aquesta llei és el resultat de tramitar com a llei ordinària el *Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància* (Vide Circular CAPSS 62.20).

La llei reproduïx pràcticament fil per randa la regulació de dit Reial Decret-Llei. Cal destacar però, la modificació de l'article 40 del text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social que es recull a l'apartat dos de la disposició final primera de la llei i que entrarà en vigor l'1 d'octubre.

En aquesta circular destacarem alguns aspectes que no van ser detallats en el seu dia.

Pel que fa als drets i deures de les persones que treballen a distància o teletreballen la seva sistematització és la següent:

- Dret a la carrera professional: dret a la formació i dret a la promoció professional.
- Drets relatius a la dotació i manteniment de mitjans i a l'abonament i compensació de despeses: dret a una dotació suficient i manteniment de mitjans, equips i eines i dret a l'abonament i compensació de despeses.
- Drets amb repercussió en el temps de treball: dret a l'horari flexible i dret al registre horari adequat.
- Dret a la prevenció de riscos laborals: dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut laboral i a una avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva.
- Drets relacionats amb l'ús de mitjans digitals: dret a la intimitat i protecció de dades i dret a la desconexió digital.
- Drets col·lectius: dret a exercir els seus drets de naturalesa col·lectiva de la mateixa manera que les treballadors presencials, dret a participar en les activitats organitzades per la RLT i dret a participar en les eleccions sindicals.

La persona que treballa a distància o teletreballa ha de complir amb les instruccions de l'empresa en el marc de la protecció de dades personals així com les instruccions sobre seguretat de la informació. Així mateix, ha de complir les condicions i instruccions d'ús i conservació en relació als equipaments

Les empreses poden adoptar les mesures que estimin pertinents de vigilància i control per verificar el compliment de les obligacions laborals amb respecte a la dignitat de la persona treballadora a distància.

Possiblement el canvi més significatiu és en relació als empleats de les Administracions Públiques, doncs el RDL declarava la no aplicació al seu personal laboral i remetia a la seva normativa específica igual que ho fa ara la Disposició addicional segona de la Llei, amb la diferència que aleshores no n'hi havia.

A l'entrada en vigor de la Llei 10/2021, el teletreball a les Administracions Públiques està regulat per l'article 47 bis de l'EBEP que va ser introduït pel *Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre* (Vide Circular CAPSS 65.20). Aquesta norma estableix que el personal laboral al servei de les AAPP s'ha de regir en aquesta matèria per l'EBEP. Ens queda la incògnita de si els consorcis i les entitats de dret públic han de ser considerats administració pública a efectes d'aquesta regulació del treball a distància/teletreball, com ho són a efectes de la llei de règim jurídic del sector públic o a efectes de la legislació de contractes del sector públic. Fundacions i societats mercantils del sector públic hauran d'aplicar la Llei 10/2021.

La Generalitat tenia un termini de 6 mesos, que va finalitzar el passat 31 de març, per adaptar la seva regulació, el *Decret 77/2020, de 4 d'agost*, a les previsions del Reial Decret Llei 29/2020. Aquest decret és aplicable al personal dels consorcis, fundacions i entitats de dret públic de la Generalitat si ho acorden els seus òrgans de govern, prèvia negociació col·lectiva, però cal tenir en compte que no ha estat adaptat i hi ha diferències significatives.

La Vall d'En Bas, 11 de juliol, de 2021.