

Coa colaboración de:



RDL 28/2020, do 22 de setembro, de traballo a distancia:
A NOVA NORMALIDADE RECOLLIDA NUN REAL DECRETO

A pandemia mundial esixiu a aparición dunha regulación de emerxencia. No *RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social da COVID-19*, recóllese o carácter preferente, por forza maior, do traballo a distancia e a obriga de que a empresa adopte as medidas oportunas (art. 5). Así, desde o inicio da pandemia o traballo a distancia incrementouse de maneira exponencial, destapando, asemade, a necesidade de regulalo desde a xurisprudencia con seguridade e garantías. Este novo decreto é importante porque deixou patente que o teletraballo xa vai quedar no modelo actual e futuro das relacións laborais.

O pasado 23 de setembro de 2020, aprobouse o real decreto que ten como finalidade regular o traballo a distancia e o teletraballo, modalidades que ata o de agora apenas se trataban no artigo 13 do ET. Entrará en vigor vinte días despois da súa publicación e supón un marco legal imprescindible, no que os sindicatos teremos moito que achegar na negociación colectiva. De feito, mediante este acordo garantíranse os dereitos das persoas que traballan a distancia a través do establecemento dunha normativa básica, dotando a negociación colectiva dun peso fundamental.

Unha das principais novidades do RDL 28/2020 é que define o *traballo a distancia* como aquel en que a prestación da actividade laboral se realiza durante toda a xornada ou parte dela no domicilio da persoa traballadora ou no lugar libremente elixido por esta, de modo alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa.

A principal medida de control desta modalidade de traballo —que xa existía, pero baseada nas negociacións individuais entre a persoa traballadora e a empresa— é que dependerá da negociación colectiva, coa que se velará o cumprimento de todos os demais requisitos que recolle o decreto: será unha modalidade de traballo voluntaria, apoiarse na igualdade de oportunidades e promoverá a desconexión dixital.

O RDL recolle tamén aqueles casos en que o traballo a distancia xa existía, estipulando un prazo de tres meses desde a súa entrada en vigor para que as empresas formalicen un acordo regulador das súas normas. De recollerse no convenio de referencia un acordo ou regras previas a este decreto, manteranse ata a súa caducidade; e, de non ter data de finalización, poderán estenderse ao longo dun ano, pasado o cal deberán remitirse a este decreto e á negociación colectiva para o desenvolvemento da regulación do traballo a distancia e do teletraballo. A norma inclúe sancións para as empresas que incumpran esta obriga.

Outra novidade é que, para que o traballo realizado no propio domicilio ou nun lugar elixido pola persoa traballadora se considere traballo a distancia, a nova norma establece un mínimo do 30 % da xornada nun período de referencia de tres meses.

Agora distínguese entre o traballo a distancia (actividade laboral desde o domicilio ou o lugar elixido polo traballador ou traballadora, con carácter regular); o teletraballo (aquele que se realiza a distancia e exclusivamente ou de maneira preferente por medios e sistemas informáticos ou telemáticos) e o traballo presencial (o que se presta no lugar que elixa a empresa ou no centro de traballo).

Esta lei non se aplica ao persoal laboral ao servizo das Administracións Públicas, as cales se rexerán pola normativa específica.

Ademais da transitoriedade na aplicación da norma (un ano, prorrogable a tres), o RDL 28/2020 garante o aboamento e compensación de gastos por parte da empresa, no tocante aos gastos relacionados con equipamentos, ferramentas e medios vinculados ao desenvolvemento da actividade laboral a distancia, compensando unha parte dos gastos indirectos de luz, internet, auga, etc., que se establecerá desde a negociación colectiva. Dáse a excepción nesa aplicación, que exime de cumprila as empresas que teñan implantada esta modalidade laboral por mor da pandemia, agás no relativo a sufragar os gastos en que incorra a persoa empregada para poder desempeñar o seu traballo a distancia.

A continuación resumimos o máis salientable da regulación:

- A voluntariedade do traballo a distancia: debe existir un consenso entre empresa e persoa traballadora que recolla por escrito as condicións, ferramentas e equipos que se empregarán. Ese escrito débese inscribir na oficina de emprego e entregarse á RLT. O prazo para a súa negociación é de tres meses.
- A posibilidade de retomar a modalidade presencial anterior en calquera momento: empresa e persoa traballadora poden mudar a decisión sempre, sen contar como causa xustificable de despedimento a negativa a traballar a distancia, as dificultades para o desenvolvemento adecuado do traballo ou a súa reversibilidade ao traballo presencial.
- O establecemento dun horario concreto, baseado na desconexión dixital efectiva: no acordo débese incluír tanto o inicio como a finalización da xornada, os tramos de actividades e os tempos de activación e desactivación dos equipos. A través da negociación colectiva, os acordos garantirán a flexibilidade horaria e definirán os termos da desconexión dixital.
- A igualdade de trato e dereitos das persoas que traballan nestas novas modalidades con respecto a aquelas que continúan con traballo presencial: todo o cadro de persoal da empresa terá os mesmos dereitos en materia de conciliación, poranse en marcha medidas para evitar o acoso e protexerse as vítimas de violencia de xénero sen importar a modalidade de traballo que realicen. Inclúese neste apartado o acceso en igualdade de condicións á formación, á información e á promoción, ademais do mesmo salario para as persoas que traballen en modalidade a distancia e para as que o fagan en modalidade presencial. Por último, a modalidade a distancia ten o mesmo dereito que a presencial á prevención de riscos laborais, para o cal se levará a cabo unha avaliación dos postos de traballo a distancia que inclúa os riscos característicos desta modalidade (en especial, factores psicosociais, ergonómicos e organizativos).

- A obriga das empresas de prover de medios e equipamentos as persoas que traballan a distancia e teletraballan: a través da negociación colectiva garantírase unha xornada mínima de traballo presencial, a volta a ese tipo de emprego, a identificación das funcións, das condicións de acceso e o desenvolvemento da actividade, así como o dereito á desconexión.
- A derivación á negociación colectiva para o establecemento das características destas novas modalidades de traballo, así como para a vixilancia do respecto aos dereitos das persoas traballadoras.
- Por parte da empresa, a adopción das medidas que estime oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento das traballadoras e traballadores de todas as obrigas e deberes laborais, pero coa debida consideración ao dereito á intimidade e á protección de datos.

Outras medidas que recolle o RDL 28/2020 céntranse na seguridade social: na liña de axilizar e facilitar á cidadanía o acceso ao ingreso mínimo vital (IMV) e prorrogando o plan MeCUIDA.

- Canto ao IMV, amplían os efectos económicos retroactivos ás solicitudes presentadas ata fin de ano (nos casos que cumpran os requisitos), a eliminación do requisito previo da inscrición nos servizos públicos de emprego para poder solicitar a prestación (que se redefina como unha obriga *a posteriori*, eliminándose nalgúns casos excepcionais). Ademais, amplíase ata seis meses o prazo máximo de resolución e notificación.
- Amplíase ata o 31 de xaneiro de 2021* o plan MeCuida, aprobado ao inicio da pandemia co fin de garantir o dereito das persoas traballadoras a adaptar a súa xornada laboral en función das necesidades familiares e o coidado de cónxuxe ou parella e familiares ata o segundo grao de consanguinidade para evitar a transmisión da COVID-19.

*Na sección de igualdade da web de CCOO de Galicia podes atopar un resumo do Plan MeCuida e a nota informativa sobre a súa ampliación.

Sendo unha boa nova, sobre todo tendo en conta o moito que depende da negociación colectiva o desenvolvemento do regulamento sobre o traballo a distancia, non podemos esquecer que os últimos datos da EPA amosaron que arredor do 21% das traballadoras se acolleron a esta medida, mentres que só o fixeron o 14% dos traballadores. A realidade é que os traballos administrativos susceptibles de realizar en traballo a distancia están ocupados maioritariamente por mulleres, pero tamén é certo que en España hai un empresariado tradicional que premia a presenza, así que isto pode derivar en ascensos e promocións aos postos de responsabilidade só a traballadores que continúen con xornadas presenciais e no esquecemento das traballadoras que exercen o teletraballo, afondando na actual fenda de xénero sobre a que se apoia a discriminación feminina no mercado laboral.

Temos que estar vixilantes fronte ao abuso desta medida por parte das empresas e das familias, por se afasigar as mulleres do mundo laboral activo. Non podemos deixar que se converta na alternativa para combinar a eterna faceta dos coidados co traballo feminino, tendo en conta que se demostrou durante a pandemia que non é unha medida real de conciliación, senón máis ben de reordenación dos tempos e de flexibilidade.