



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



AGOST 2020

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Agost 2020



El projecte de llei de regulació del treball a distància.

El mes de juny passat, el govern va presentar un avantprojecte de llei que està sent objecte de negociació amb els agents socials amb l'objectiu d'aconseguir un text acordat que pugui convertir-se en llei una vegada finalitzat el període estival. A continuació, els en presentem els trets més rellevants, amb el benentès que no estem encara davant una versió definitiva:

- La norma té per objecte la regulació del treball a distància, definit com aquell realitzat al domicili de la persona treballadora o en el lloc lliurement triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part, de manera no ocasional. El teletreball es defineix com aquell que es du a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació. La distinció entre ambdues categories no impedeix considerar que la major part de treballadors a distància siguin teletreballadors, amb l'excepció de treballs manuals o artesanals en els quals no es fan servir mitjans tecnològics per a l'elaboració i transmissió del treball realitzat.

- S'estableix un **principi d'igualtat de tracte** dels treballadors a distància que, d'aquesta manera, tindran els mateixos drets que els treballadors presencials, amb l'única excepció d'aquells inherents a la realització del treball presencial. S'estableix que el treball a distància no podrà suposar cap perjudici ni cap modificació de les condicions pactades, particularment en matèria de temps de treball o de retribució, per les dificultats,

tècniques o de qualsevol altra naturalesa, que eventualment poguessin produir-se, sobretot en cas de teletreball. Aquest principi d'indemnitat, òbviament, s'ha d'entendre sense perjudici de les modificacions que són implícites en els processos d'implementació del treball a distància.

- La norma determina que no es podran establir diferències injustificades en les percepcions salarials de les persones que treballen a distància, entenent com a tals, entre altres, les que es fonamenten en el diferent nivell de vida del lloc on es presten els serveis. Tot i que la norma sembla exigir que en els supòsits de treball a distància offshore o transnacional es garanteixi el pagament de retribucions equiparables, no creiem que d'això es pugui inferir la necessitat d'abonar les mateixes retribucions als treballadors "internacionals" que als que presten serveis de forma presencial en territori espanyol. Sobre aquest tema convé tenir present que la determinació de les condicions de treball en els supòsits de treball internacional es realitza a través de normes de dret internacional, principalment el Conveni de Roma I (Reglament (CE) 593/2008 del Parlament Europeu i del Consell de 17 del juny de 2008 sobre la llei aplicable a les obligacions contractuals), jeràrquicament prevalents sobre la normativa nacional. La norma europea permet a les parts escollir lliurement la llei aplicable al contracte, en el cas del contracte de treball amb la limitació



de respectar les normes imperatives de la llei objectivament aplicable. Una llei que és la del lloc de treball habitual, que semblaria que en el cas del teletreball és el lloc en el qual se situa el teletreballador i no l'espanyola.

- **Voluntarietat.** El treball a distància tindrà caràcter voluntari, i serà necessari l'acord de totes dues parts, que haurà de figurar per escrit. L'acord podrà ser inicial, en el moment de celebració del contracte, o posterior, però en tot cas s'haurà de formalitzar abans d'iniciar-se el treball a distància. La modificació de les condicions contingudes en aquest acord requerirà l'acord de totes dues parts, i d'això es dedueix que no resultarà aplicable l'art. 41 del TRLET.

El pas al treball presencial o la modificació del percentatge de presencialitat també requerirà el consentiment del treballador. Es reconeix al treballador un dret a la reversió al treball presencial, si aquesta era la forma de treball original, i la negativa empresarial s'haurà de justificar per raons tècniques o organitzatives.

- **Prioritats per teletreballar.** Com dèiem, el teletreball és voluntari per a totes dues parts. Ni l'empresari podrà imposar-lo acudint a l'art. 41 del TRLET, ni el treballador podrà exigir teletreballar. El que sí que reconeix la norma és una prioritat, no un dret, per a aquells treballadors que, sobre la base de l'art. 34.8 o 37.8 del TRLET, sol·licitin aquesta forma de prestació de serveis per raons de conciliació de la vida laboral i familiar o per fer efectiva la protecció per violència de gènere. Es preveu que per acord en conveni o amb la representació dels treballadors es puguin establir mecanismes i altres prioritats per transitar del treball presencial al treball a distància i viceversa.

- **Contingut de l'acord de treball a distància.** La norma fixa el contingut mínim

obligatori de l'acord. Cal destacar la necessitat d'incorporar el mecanisme de compensació de "totes les despeses, directes i indirectes", l'horari de treball i, "dins d'aquest, si escau, regles de disponibilitat", la distribució entre treball de presència i treball a distància, el lloc de treball habitual i el centre de treball de l'empresa on queda adscrita.

- **Drets de les persones treballadores a distància.** La norma reconeix expressament determinats drets: formació (art. 9), promoció professional (art. 10), a la prevenció de riscos laborals (arts. 15 i 16), dret a la intimitat i protecció de dades (art. 17), drets col·lectius (art. 19). Els més controvertits han estat els referits al dret a la dotació de mitjans, equips i eines (art. 11), a la compensació de despeses (art. 12) i al temps de treball (arts. 13 i 14) i desconnexió digital (art. 18).

- **Dret a la dotació de mitjans, equips i eines i a la compensació total de despeses.** La redacció inicial de l'avantprojecte establia que les persones treballadores a distància tinguessin dret a la dotació de tots els mitjans, equips i eines necessaris i a la compensació de totes les despeses, directes i indirectes, per al desenvolupament de l'activitat, que, d'aquesta manera, anaven a càrrec de l'empresari. La norma s'establia en termes absoluts sense deixar marge a la negociació. En el marc del diàleg social i com a conseqüència de la negativa empresarial, se n'ha reformat el redactat, suprimint la referència a les despeses indirectes i permetent que sigui la negociació o l'acord d'empresa els que estableixin els mecanismes de compensació.

- **Temps de treball i supressió del dret a l'horari flexible.** En el primer dels redactats es reconeixia el dret dels treballadors a l'horari flexible, permetent-los alterar el seu horari, sempre que complissin el temps de treball i els moments de "disponibilitat obligatòria" que s'haguessin



pogut acordar. En l'últim dels esborranys el dret a l'horari flexible es reconeix, però només quan es pacti amb l'empresa o així ho prevegi la negociació, i no per defecte.

- **Supressió del treball a distància ocasional per força major familiar.**

En el redactat inicial es preveia el dret del treballador a realitzar fins a un 60% de la seva jornada ordinària a distància quan, per malaltia o accident d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat, o de cònjuge o parella de fet, fos indispensable la seva presència, si això fos tècnicament i raonablement possible, i mentre persistís la situació que justificava l'exercici del dret.

- **Supressió del treball a distància ocasional per causa de força major empresarial.** Se suprimeix en l'última de les versions l'obligació empresarial de recórrer al treball a distància, amb caràcter

preferent a les mesures de suspensió i reducció de jornada de l'art. 47.3 del TRLET, en els supòsits de força major que interrompin o impedeixin temporalment l'activitat, quan això fos tècnicament i raonablement possible.

- **El teletreball en l'administració pública.**

L'art. 1 de l'esborrany presentat pel govern preveu la seva aplicació exclusivament al personal laboral, i en queden fora, d'aquesta manera, els funcionaris públics i el treball autònom. Cal destacar, no obstant això, que algunes comunitats autònomes han dictat normes específiques per a l'àmbit de la funció pública. Així, molt recentment, per exemple, a Catalunya (Decret 77/2020, del 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms (DOGC del 6 d'agost de 2020)).

Quan la reducció salarial no justifica la resolució contractual indemnitzada. STS del 23 de juliol de 2020 .

En un context com l'actual, en el qual les empreses es veuran en la necessitat d'acudir a la introducció, acordada o unilateral, de mesures de flexibilitat interna, incloent-hi la rebaixa dels nivells salarials (vegeu en l'anterior [Newsletter](#) el comentari "La reincorporació al treball Covid-19"), cal tenir en compte les repercussions que se'n poden derivar. Un d'aquests efectes és l'eventual extinció unilateral del contracte per la persona treballadora amb dret a la indemnització prevista en l'art. 41 (20 dies de salari per any de servei amb un topall de 9 mensualitats). Un dret a extingir que es reconeix quan la modificació perjudica el treballador i li afecta la jornada, l'horari i distribució del temps de treball, el règim de treball per torns, les funcions o, finalment, el sistema de remuneració i quantia salarial. El Tribunal Suprem, en una recent sentència que en reitera una altra d'anterior i per això suposa la creació de jurisprudència, confirma, en un supòsit de reducció salarial, la necessitat de provar l'existència d'un perjudici i la seva entitat, considerant que un perjudici lleu no faria raonable i proporcional l'extinció. En el cas esmentat, en el qual el Tribunal Suprem descarta l'existència del dret a extingir amb dret a la indemnització, la modificació substancial va consistir en una reducció salarial del 5%, va ser acordada amb la representació legal dels treballadors i estava limitada temporalment (del juny del 2013 al desembre del 2015, si bé va ser objecte d'una pròrroga del gener del 2016 al juny del 2018). El treballador va



sol·licitar l'extinció el gener del 2016. El Tribunal Suprem, després de recordar que “no seria raonable, ni proporcional, sancionar amb la rescissió contractual indemnitzada qualsevol modificació que ocasionés un perjudici mínim, en ser això contrari a l'esperit de la norma que persegueix la supervivència de l'empresa en dificultats, econòmiques en aquest cas, que s'agreujarien si tots els afectats rescindissin els seus contractes”, situa entorn del 5-7% el límit del que es considera constitutiu de perjudici.

Així mateix, la sentència també valora els següents aspectes amb vista a no considerar suficient el perjudici: a) només afecta la part fixa de la remuneració; b) hi ha clàusules de recuperació relacionades amb la marxa de l'empresa; c) hi ha regles sobre renegociació de la rebaixa salarial per a la hipòtesi de descens dels impostos a càrrec de l'empresa; i d) en cas d'acomiadaments objectius, la indemnització legal es millora i calcula sobre el salari sense reducció. Cal destacar així mateix que la reducció salarial va ser acordada amb la representació legal dels treballadors.

S'ha de tenir en consideració que el dret a l'extinció indemnitzada es reconeix en l'art. 40 (trasllat, també 20 dies per any de servei però aquí el topall màxim és equivalent al salari de 12 mensualitats i no és necessari acreditar perjudici) i en l'art. 41, tant en les modificacions substancials individuals com en les col·lectives. L'art. 50 del TRLET també reconeix el dret a una indemnització (aquí de 33 dies per any de servei, amb un topall equivalent al salari de 24 mensualitats) però en aquest cas haurà de ser reconeguda judicialment i derivar-se d'una modificació substancial de les condicions de treball en la qual concorrin dos elements (des)qualificadors: a) no haver respectat el previst en l'art. 41 del TRLET; b) que la modificació es produeixi en detriment de la dignitat del treballador (no n'hi ha prou doncs amb qualsevol perjudici).