

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local
Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

El teletreball als ajuntaments

Nota Jurídica núm. 9 Abril 2020

Introducció

En aquesta nota jurídica introduïm les diferents qüestions que s'han plantejat a l'hora d'implantar el teletreball als ajuntaments amb la perspectiva d'un escenari de futur, que difereix de l'escenari actual derivat del context de la declaració de l'estat d'alarma i la normativa concordant que han exigint de forma preferent l'adaptació del treball a distància acordat majoritàriament en els Ajuntaments a través de plans de contingència.

Així, doncs, les qüestions plantejades es resolen partint d'aquest doble escenari, el derivat de l'estat d'alarman, i el de perspectiva de futur per la implantació de la modalitat del teletreball sota les referències de normatives vigents i també sota la llum de diferents experiències, en especial, l'acordada a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Tot seguit, resollem les qüestions plantejades:

1. Què és el TELETREBALL?
2. Quina és la regulació del TELETREBALL als ajuntaments ?
3. L'Ajuntament pot obligar a TELETREBALLAR el seu personal?
4. El personal que TELETREBALLA té els mateixos drets que els empleats presencials?
5. Quines mesures de seguiment del TELETREBALL es poden establir?
6. El control del registre horari s'aplica al personal que TELETREBALLA?
7. L'ajuntament ha de facilitar els equipaments tècnics i tecnològics al personal que TELETREBALLA?
8. Quines són les responsabilitats de l'ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals en el TELETREBALL?
9. El personal que TELETREBALLA té cobertura per accident de treball?
10. Quines són les responsabilitats en matèria de protecció de dades en el TELETREBALL?
11. Les condicions de treball en la modalitat de TELETREBALL han de ser objecte de negociació col·lectiva ?
12. Quins són els principals avantatges i desavantatges del TELETREBALL que cal valorar?

Qüestions

1. Què és el TELETREBALL?

El teletreball **és una forma d'organització flexible del treball** que permet no haver de realitzar presencialment en el centre de treball, sinó realitzar-les mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació.

No existeix una definició unànime i persistent en el temps, per bé que trobem en l'**ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL**, signat el 16 de juliol de 2002, la següent definició compartida:

El teletreball és una forma d'organització i/o de realització del treball utilitzant les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en la qual, un treball que podria ser realitzat igualment en els locals de l'empresa, es realitza fora d'aquests locals de forma regular.

Val a dir, que els termes teletreball i el treball a distància no són pròpiament equivalents, malgrat que sovint s'emprin de forma indistinta. Així hem de distingir:

- ✓ El **teletreball implica necessàriament l'ús de les noves tecnologies**, i resulta, materialment, una modalitat del treball a distància.
- ✓ En canvi, en **el treball a distància**, en el qual es podrien encabir materialment altres modalitats de treball diferents al teletreball, pot ser que l'ús de la tecnologia no sigui necessari, o bé no sigui disponible per a la pròpia activitat de treball.

2.- Quina és la regulació del TELETREBALL als ajuntaments ?

L'antecedent normatiu de referència és l'abans esmentat **ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL** que regula, d'entre d'altres qüestions, la definició del teletreball, la concertació voluntària del treball i els drets i els deures en la modalitat de teletreball de tota relació professional.

En la normativa d'àmbit laboral hem de referir a les disposicions establertes al Text refós de l'Estatut dels treballadors relatives al treball a distància que afecten, conseqüentment, la




modalitat del teletreball, en els article 13 i article 34.8 que TRET, que resulten directament d'aplicació al personal laboral al servei dels ajuntaments.

L'article 13 del TRET defineix **el treball a distància** com a tota aquella activitat laboral que es realitzi, preponderantment des del domicili del treballador o des de qualsevol altre lloc escollit per ell lliurement, fora de la seu de l'empresa; i estableix que:

- ✓ s'haurà de **formalitzar per escrit**;
- ✓ s'haurà de **facilitar la formació professional** per afavorir la promoció professional;
- ✓ s'haurà de **garantir el dret de prevenció de riscos laborals** per l'adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball;
- ✓ s'hauran de **garantir els drets de representació col·lectiva**.

L'article 34.8 del TRET estableix com a mesura de conciliació de la vida laboral i familiar **la** possibilitat de reordenar la jornada i el temps de treball sense reduir-los, mantenint així la remuneració i la cotització completa en el sistema de Seguretat Social, i permetent el passi al desenvolupament de la jornada -total o parcial- en treball a distància/en teletreball quan estigui contemplat, en el conveni col·lectiu o per acord de les parts, i ajustat a les condicions prèviament pactades.

En l'escenari actual derivat de l'estat d'alarma, trobem referència normativa en les normes derivades, concretament a l'article 6 del Reial Decret 463/2020, de 14 de març i a l'article 5 del Reial Decret 8/2020, de 17 de març (article article 15 dels RD 15/2020) que, d'entre d'altres, de mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte social de la COVID-19, **han establert l'habilitació de l'Administració per organitzar i adaptar preferentment la realització del treball a distància si bé sense establir una regulació o concreció específica per al seu desenvolupament.**

Finalment, hem de fer referència a la regulació establerta en l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya aprovada prèviament a la situació de crisi COVID 19 i a la declaració de l'Estat d'Alarma. Hem de senyalar que la Generalitat de Catalunya es trobava en fase d'implantació del teletreball i té previst aprovar un reglament  amb relació al qual el precedeix **l'ACORD GOV/28/2020**, de 18 de febrer , sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i la **Instrucció 1/2020, de 28 de febrer**  **de regulació del teletreball amb motiu del trasllat del seu personal d'administració al Districte Administratiu.**

No obstant tot això, **s'ha de concloure que actualment no es disposa pròpiament d'una regulació legal o reglamentària específica que concreti l'organització i les especificitats del teletreball als ajuntaments, aplicable al seu personal funcionari i laboral, en un escenari de futur**, per la qual cosa resulta recomanable que cada ajuntament, quan el context ho permeti, pugui adoptar un acord, prèvia negociació col·lectiva i diàleg social, la implantació i l'ordenació específica i concreta del teletreball om veurem en les diferents qüestions següents, prèviament o simultàniament, al convenient anàlisi de l'organització i dimensió de serveis i llocs de treballs.

En aquest sentit la Diputació de Barcelona a través de la Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local ofereix línies d'assistència per tal de donar suport tècnic als Ajuntaments.

3.- L'ajuntament pot obligar a TELETREBALLAR el seu personal?

La modalitat del teletreball s'ha configurat de conformitat amb l'ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL, l'article 13 del TRET, i la regulació específica prevista a l'Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer de la Generalitat de Catalunya, **amb caràcter eminentment voluntari**.

Des de la perspectiva de l'ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL, i així ho trobem també definit en les reglamentacions de diferents administracions públiques, talment en el cas de la Generalitat de Catalunya, **el teletreball és voluntari** tant per a l'empleat com per a l'empresa si en el contracte o acord inicial no s'estableix de forma expressa aquesta previsió de modalitat de teletreball.

L'ajuntament, quan el context ho permeti, hauria d'adoptar un acord de regulació específica del teletreball en la seva organització, prèvia negociació o diàleg social, que estableixi la proposta de realitzar una oferta de teletreball a l'empleat que podrà acceptar-la o rebutjar-la (de la mateixa manera l'ajuntament pot optar també per acceptar o rebutjar l'oferta de l'empleat) i haurà de regular les conseqüències de la negativa sense que pugui ser motiu de rescissió de la relació, ni de modificació de les condicions de treball atès el seu caràcter eminentment voluntari.

En aquest sentit, hem de fer referència a la jurisprudència de la Sala Social del **Tribunal Suprem**, entre d'altres, la STS de 11 d'abril de 2005 -rec 143/2005- que es va pronunciar en el sentit que **no es pot imposar el treball a domicili -equiparable a l'actual treball a distància-**

com una mesura de modificació de les condicions de treball ni com a mesura imposada per negociació col·lectiva, determinant clarament el caràcter voluntari: *Pero es que además el desplazamiento del lugar de ejecución del contrato del centro de Trabajo empresarial al domicilio del trabajador tiene otras implicacions sobre la esfera personal de éste, que exceden no solo del ámbito del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sino del propio poder de disposición de la autonomía col·lectiva.*

No obstant això, la situació actual d'exigència i necessitat d'adaptació preferent del treball a la modalitat de teletreball a l'Administració habilitada a l'article 6 del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, i prevista a l'article 5 del Reial Decret 8/2020, de 17 de març (article 15 dels RD 15/2020) d'entre d'altres, de mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte social de la COVID-19, es considera habilitació suficient per tal que l'ajuntament determini en els seus plans de contingència, previ diàleg social amb els representants dels empleats, la realització preferent del treball en la modalitat de teletreball o a distància dels seus empleats quan sigui materialment possible.

4.- El personal que TELETREBALLA té els mateixos drets que els empleats presencials?

De conformitat amb l'ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL i l'article 13 del TRET, normativa de referència, podem afirmar que s'hauran de garantir els mateixos drets, tant en la legislació com en els convenis col·lectius aplicables, respecte dels empleats comparables que treballen presencialment en els locals de l'Ajuntament.

I en aquest sentit, l'article 13 del TRET estableix de forma genèrica els mateixos drets respecte dels treballadors presencials, excepte aquells que siguin inherents al treball presencial, i en concret especifica la igualtat de dret en els següents termes:

- ✓ els mateixos drets retributius totals corresponents a les mateixes funcions i al mateix grup professional;
- ✓ garanteix igualtat en l'accés de la formació i promoció professional;
- ✓ garanteix els mateixos drets de representació col·lectiva;
- ✓ garanteix igualtat en els drets en matèria de seguretat i salut amb la derivació de l'aplicació de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

No obstant això, caldrà especificar i concretar mitjançant els acords que de futur adopti cada ajuntament i, en el seu defecte, acords complementaris individuals, les especificitats de drets i deures específics del personal en teletreball, d'entre d'altres aspectes, es referiran en els següents: els drets de formació específica en el teletreball; les retribucions complementàries i les indemnitzacions per raó de la prestació en la modalitat de teletreball, ... etc.

5.- Quines mesures de seguiment del TELETREBALL es poden establir?

La prestació de serveis en la modalitat de teletreball comporta replantejar el seguiment i el control de les tasques, el desenvolupament de les funcions i el temps de treball dels empleats i empleades.

Aquest nou plantejament del control de l'activitat haurà de subjectar-se necessàriament pel seguiment i avaluació de l'acompliment dels objectius, de la qualitat en el treball o producte que, prèviament, hauran de ser parametritzats i reconeguts en els acords que adopti de cada ajuntament.

D'acord amb l'experiència en la regulació de diferents administracions, i en especial en la regulació adoptada per la Generalitat de Catalunya, s'estima necessari que en els acords que de futur s'adoptin per l'ordenació i la concreció específica del teletreball de cada ajuntament s'estableixi:


- ✓ els mecanismes de definició d'objectius i de qualitat del treball;
- ✓ els mecanismes de seguiment de la prestació de treball: establiment de la figura del supervisor, de les comissions d'avaluació i la definició dels plans individuals de treball concertats;
- ✓ la determinació dels paràmetres d'avaluació: connexió telemàtica obligatòria, disponibilitat de connexió, nombre d'actuacions, paràmetres de qualitat i obtenció dels resultats via enquesta, etc.

A tall d'exemple, l'ACORD GOV/28/2020, de 18 de febrer, de la Generalitat de Catalunya estableix que la persona teletreballadora, juntament amb la persona supervisora, subscriu un document, anomenat "Pla personal de teletreball", on es concreta la relació de tasques que s'han de fer i els objectius a assolir, així com el règim de control i de seguiment periòdic dels objectius i l'avaluació periòdica.

En aquest sentit, hem d'assenyalar la possibilitat del seguiment i control del teletreball es pugui realitzar a través de paràmetres bàsics que, en tot cas, no haurien de ser únics i

s'haurien d'establir com a complementaris, com són la connexió a internet o l'activitat desenvolupada a través d'intranets, tal com s'ha reconegut en la STSJ de Castella i Lleó, de 3 de febrer de 2016, rec. 2229/2015: *Por otra parte en el caso del trabajo desarrollado con conexión a la internet el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral.*

6.- El control del registre horari s'aplica al personal que TELETREBALLA?

El teletreball no haurà de suposar, quan s'adopti en els futurs acords d'implantació, cap canvi quant al registre de jornada i horari establert a l'ajuntament, el qual haurà de ser practicable (a través del mateix porta de l'empleat, i bé existeixen diferents programes informàtics, apps i plataformes electròniques que permeten el control en remot) també en la modalitat de teletreball, de conformitat amb l'article 34 del TRET, i la Directiva 2003/88/CE  de determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball resultant aplicable tant al personal laboral com també al funcionari.

En la Instrucció 1/2020, de 28 de febrer, en el cas de la Generalitat de Catalunya, s'ordena el registre mitjançant el sistema de control horari del Portal d'informació i servei per a l'empleat públic, per tant, a través de declaració responsable de la persona teletreballadora, sense perjudici, és clar, que l'Administració el pugui verificar.

El registre de jornada no s'ha de contemplar només des de la perspectiva del compliment de la jornada i horari treball i evitar els excessos, tal com resulta també en el treball presencial, sinó que també resulta cabdal per ordenar els períodes de descans dins la jornada i entre jornades i, per tant, de responsabilitat empresarial des del punt de vista de la protecció de riscos de treball.

De fet, els tribunals consideren que el respecte al descans forma part del dret del treballador a la protecció de la seva seguretat i salut i es troba sota la responsabilitat de l'empresari la seva garantia, tal com es contempla en la STSJ de Castella i Lleó, de 3 de febrer, de 2016, rec. 2229/2015, quan afirma: *El respeto de **los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE), que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las***

pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.

7.- L'ajuntament ha de facilitar els equipaments tècnics i tecnològics al personal que TELETREBALLA?

L'ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL sobre teletreball estableix com a regla general que correspondrà a l'organitzador del teletreball facilitar, instal·lar i mantenir els equipaments necessaris per teletreballar, llevat que el treballador utilitzi el seu propi equip.

Ara bé, totes les qüestions relatives als equipaments de treball, a la responsabilitat i als costos, han de ser definides clarament abans d'iniciar el teletreball i s'haurien de regular en els acords i instruccions de teletreball que cada ajuntament pugui adoptar de futur.

No hi ha cap regulació legal específica actualment que ho estableixi, i de fet, les reglamentacions pròpies de diferents administracions públiques de referència estableixen majoritàriament que la disposició de l'equipament informàtic i l'accés a Internet van a càrrec de les persones teletreballadores, mentre que generalment l'administració es fa càrrec de proporcionar un entorn virtual de l'escriptori corporatiu i l'accés a la totalitat de les aplicacions corporatives amb el suport tècnic pertinent.

En el cas de la Generalitat de Catalunya, la Instrucció 1/2020, de 28 de febrer, destaca que el teletreball es pot dur a terme sense necessitat de disposar d'un equipament facilitat per l'Administració i recorda que els teletreballadors han d'emprar preferentment l'equip informàtic que l'Administració els proporciona i, en cas que el personal utilitzi mitjans propis, l'Administració li pot requerir perquè modifiqui la configuració a l'efecte de garantir la seguretat del dispositiu, i pot exigir l'habilitació d'un espai en el dispositiu personal on es puguin executar les aplicacions i els serveis corporatius.

En definitiva, podem concloure que en relació amb els equipaments i els mitjans a disposició de la persona teletreballadora hi haurà diferents models en funció de la capacitat de cada administració per proporcionar-los, i del grau de desenvolupament de l'administració electrònica en cada àmbit, el que fa imprescindible i, per tant, més que recomanable, que els acords que adopti de futur cada ajuntament estableixin segons les disponibilitats les condicions.

Nogensmenys, tal i com ja hem apuntat en les precedents qüestions, cal distingir la situació de futur de presa d'acord en el què s'haurà de determinar el model de teletreball en cada ajuntament, de la derivada del vigent estat d'alarma i crisi Covid-19, en que la majoria dels Ajuntaments han adaptat l'organització del treball a la modalitat de teletreball sota la cobertura legal habilitada a l'article 6 del Reial Decret 463/2020, de 14 de març, i prevista a l'article 5 del Reial Decret 8/2020, de 17 de març (article 15 dels RD 15/2020) d'entre d'altres, de mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte social de la COVID-19.

8.- Quines són les responsabilitats de l'ajuntament en matèria de prevenció de riscos en el TELETREBALL?

L'ajuntament és responsable de la seguretat i la salut professional del seu personal, tal com s'estableix a L'ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL , a l'article 13 del TRET i a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

L'ajuntament ha de garantir que es faci l'avaluació dels riscos laborals, la planificació de l'activitat preventiva, la formació, la informació i la vigilància de la salut del personal que teletreballa.

El personal que teletreballa ha d'aplicar les directrius de seguretat i salut que la normativa general i l'ajuntament imposa en matèria de prevenció de riscos laborals, i haurà d'actuar-hi formalitzant una declaració expressa que compleix amb els requisits de salut i de seguretat professional.

Per verificar la correcta aplicació de les normes de prevenció, serà necessari establir en els acords de futur que adopti cada ajuntament la concreció de les mesures pertinents i en especial la necessitat que l'empleat autoritzi de forma voluntària l'entrada al seu domicili d'aquelles persones encarregades de la prevenció de riscos laborals a l'ajuntament, així com els termes del preavis i de les formules adients per aquest accés.

De manera excepcional, i d'acord amb la situació diferencial actual de l'adaptació del treball en la modalitat de teletreball, l'article 5 del RDL 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, preveu que s'entendrà realitzada l'avaluació de riscos del lloc de treball quan aquesta modalitat de teletreball no estigüés prevista i, per tant, es considerarà acomplida l'obligació contemplada a l'article 16 del Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, mitjançant **l'autoavaluació de manera voluntària per la persona treballadora.**

9.- El personal que **TELETREBALLA** té cobertura per accident de treball?

La cobertura de protecció social del personal que teletreballa és la mateixa que la del personal que treballa de forma presencial, de conformitat amb el RDL 8/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei general de Seguretat Social.

No trobem, doncs, una regulació específica de l'accident de treball en la modalitat de teletreball en la legislació vigent, per la qual cosa es fa necessària **la remissió a la presumpció d'accident de treball** establerta a l'article 156.3 del TRLGSS, que estableix que la relació de causalitat entre el treball per compte d'altri i la lesió soferta es presumirà, llevat prova en contrari, quan el succés esdevingui durant el temps i el lloc de treball.

Per tant, **serà important la identificació d'aquests dos elements: el temps i el lloc de treball del succés**. S'haurà d'identificar el **lloc de treball amb el domicili de l'empleat** i que l'accident es produeixi **durant el temps de treball** en la mesura que l'horari i jornada de treball estigui predeterminat, resultant suficient el registre de la jornada i l'horari establert de forma remota o telemàtica.

Acreditats aquests dos elements, prevaldrà la presumpció d'accident de treball i serà la mútua o l'ajuntament els que hauran de provar que la lesió o la malaltia no es produeix per l'activitat laboral desenvolupada en la modalitat de teletreball.

En el cas que la lesió esdevingui fora del domicili o del control de la jornada i l'horari telemàtic (en remot) establert, l'empleat/da haurà de provar la relació de causalitat perquè es pugui reconèixer AT.

10. Quines són les responsabilitats en matèria de protecció de dades en el **TELETREBALL**?

De conformitat amb l' L'ACORD MARC EUROPEU SOBRE TELETREBALL i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i altra normativa concordant, l'ajuntament és responsable de prendre les mesures que s'imposin per garantir la protecció de les dades utilitzades i processades pel teletreball.

L'ajuntament informarà de la normativa de protecció de dades, de la política adoptada en protecció de dades en teletreball, de les causes d'incompliment: de les tipificacions de les infraccions i sancions.

La persona que teletreballa serà responsable del compliment d'aquesta normativa i s'haurà de comprometre a respectar-la i a declarar expressa i formalment que hi actuarà d'acord signant el compromís de confidencialitat que també s'haurà de preveure en els acords que de futur adopti cada ajuntament.

11.- Les condicions de treball en la modalitat de TELETREBALL han de ser objecte de negociació col·lectiva ?

Sí, efectivament, tal com es deriva de l'**article 37.1 k) del TREBEP que preveu que siguin objecte de negociació aquelles matèries que afectin les condicions de treball dels empleats públics** i, per tant, inclou perfectament la negociació de les condicions de treball del personal que resultin de la modalitat del teletreball com una forma d'organització del treball a distància, flexible i per mitjans telemàtics del personal dels ajuntaments.

Els acords de negociació de les condicions de treball, que com ja hem referit en qüestions anteriors, i en absència de regulació estatal i autonòmica, **es convertiran en un instrument necessari i imprescindible per tal que els ajuntaments puguin adoptar de futur els acords d'ordenació i concreció de les especificitats del teletreball.**

En els acords que haurien d'adoptar cada ajuntament, i sobre els quals, en part, han de resultar objecte d'aquesta negociació col·lectiva, i, en altra part, del diàleg social pertinent quan refereix a alguns aspectes pròpiament d'organització del teletreball, afectaran, d'entre d'altres, les següents qüestions d'ordenació del teletreball:

- ✓ Formalització per escrit i voluntària del teletreball;
- ✓ Durada, la reversió i la revocació del teletreball i els seus requeriments.;
- ✓ Criteris d'identificació de llocs de treball i funcions susceptibles de teletreball, i criteris de funcions excloses del teletreball;
- ✓ Criteris de perfil professional i aptituds personals per al teletreball;
- ✓ Criteris de determinació de la jornada de teletreball a temps complet, semi presencial, o ocasional;

- ✓ Registre de la jornada i horari del teletreball en remot i verificació;
- ✓ Mesures específiques de prevenció de riscos en el teletreball;
- ✓ Criteris d'establiments de mitjans tecnològics i equipaments i despeses;
- ✓ Criteris de control, seguiment, supervisió i avaluació periòdica del teletreball;
- ✓ Règim específic de protecció de dades en el teletreball (...).

12.- Quins són els principals avantatges i desavantatges del TELETREBALL que cal valorar?

Els principals avantatges:

- ✓ Flexibilitat per organitzar la jornada i horari de treball.
- ✓ Facilita la conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar.
- ✓ Increment de confiança en l'empleat/da.
- ✓ Estalvi econòmic i en temps en desplaçaments.
- ✓ Orientació del treball a l'obtenció dels resultats.
- ✓ Reorganització i simplificació de processos de treball.
- ✓ Redimensionament i tecnificació de llocs de treball.
- ✓ Exigència de la implementació definitiva de l'administració electrònica.

Els principals desavantatges:

- ✓ Exigència d'autogestió i disciplina del temps de treball.
- ✓ Aïllament i desvinculació de l'organització i dels equips de treball.
- ✓ Dificultat en la desconnexió digital.
- ✓ Dificultat en els temps del descans.
- ✓ Dificultat en el control del baix rendiment professional.
- ✓ Dificultat en tasques i en funcionalitats que poden generar greuges interns.
- ✓ Dificultat en l'anàlisi organitzatiu segons la dimensió cada ajuntament.

- ✓ Dificultat en la negociació col·lectiva en les especialitats concretes de drets i deures del personal que teletreballa.

Referències normatives i doctrinals

Referències normatives

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) han firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral a l'article 6 modifica l'article 13 del TRET.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals

RDL 8/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social

Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals:

Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer, sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019

Instrucció 1/2020, de 28 de febrer, sobre el procediment d'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya a Barcelona

Referències doctrinals

Consorti administració oberta de Catalunya: Guia del Teletreball col·laboratiu per a l'Administració Pública.

Isidre Estivill i Galdón - El règim jurídic del teletreball a les administracions públiques (I) i (II)

L'Agència de Ciberseguretat de Catalunya ha publicat les normes de ciberseguretat per prestar serveis en la modalitat de teletreball.

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona

Telèfon: 93.402.22.76

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans
