



**ORIENTACIONES PARA
LA REGULACIÓN DEL
TELETRABAJO EN
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Ilustración: Freepik

Madrid. Julio de 2020

ÍNDICE

Introducción.....	5
Regulación actual del teletrabajo o trabajo a distancia.....	7
• La regulación del trabajo a distancia se encuentra regulada en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores.....	7
• Acuerdo marco europeo de teletrabajo 2002.....	8
Modalidades posibles de teletrabajo o trabajo a distancia.....	8
• Teletrabajo.....	8
• Teletrabajo móvil o flexible.....	8
• Teletrabajo en centro concertado (telecentro).....	9
El papel de la negociación colectiva en relación con la implantación del teletrabajo.....	9
LAS PROPUESTAS DE CCOO.....	10
• Formalización de la modalidad del teletrabajo.....	10
• Garantizar el derecho de la información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.....	10
• Combinación del trabajo a distancia con el trabajo presencial.....	10
• Formalización de la modalidad del teletrabajo.....	11
• Las condiciones de trabajo.....	11
• Medios.....	11
• Voluntariedad y reversibilidad.....	12
• Salarios.....	12
• Compensación de gastos.....	12
• Jornada y horario de trabajo.....	13

- Registro horario.....13
- Formación.14
- Conciliación de la vida personal. Familiar y laboral.....14
- Derechos de representación.....15
- Desconexión digital.....15
- Seguridad y Salud16
- Prevención de riesgos Laborales16

**DELIMITACION DEL TELETRABAJO FRENTE A NUEVAS FÓRMULAS
DE PRECARIEDAD LABORAL.....17**

AMBITO PÚBLICO.....18

INTRODUCCIÓN

La crisis de la COVID-19 ha situado el teletrabajo en la agenda sindical y política. Su utilización durante el periodo de confinamiento ha supuesto un salto adelante para asegurar el mantenimiento de una parte importante de la actividad y una medida organizativa de trabajo no presencial. Este hecho, junto con la creciente presencia de la digitalización puede suponer una tendencia a ampliar esta modalidad de trabajo.

Analizando las deficiencias detectadas en este proceso y la escasa regulación que en nuestro país existe sobre el teletrabajo o trabajo a distancia, desde **CCOO** consideramos urgente su regulación legal por una parte y por otra, situar su desarrollo dentro de nuestras prioridades, también en el ámbito de la negociación colectiva.

La aplicación del teletrabajo tiene luces y sombras. Entre las primeras puede suponer un ahorro de tiempo en los desplazamientos, acompañado de una reducción de la contaminación y de la emisión de gases de efecto invernadero y una disminución de la siniestralidad laboral por la reducción, entre otros, de accidentes in itinere. También puede contribuir a una mejor redistribución de la población y dar respuesta a la “España despoblada”, aunque para ello será imprescindible dotar a las pequeñas localidades de infraestructuras modernas y actualizadas, que permitan su urgente desarrollo tecnológico.

Entre las sombras, hemos de considerar el ahondamiento de la “brecha digital” por género, edad, falta de competencias digitales, hogares sin conexión o falta de terminales entre otras; mayor intensificación y carga de trabajo o falta de interacción social. Pero también empresas que no han abordado, entre otros, ningún tipo transformación tecnológica.

Por eso ante el avance previsible del teletrabajo requiere afrontar cuanto antes un análisis del mismo y un debate sobre los elementos básicos que deben de configurarlo; más teniendo en cuenta que el Gobierno ha comenzado la tramitación del Anteproyecto de ley de trabajo a distancia para regular los derechos y garantías de las personas que realizan o puedan realizar esta modalidad de trabajo.

Este documento pretende condensar las propuestas de **CCOO**, no solo con el objeto de poder acometer las negociaciones con el gobierno, en el marco del diálogo social, que se prevé inmediata-, sino también para disponer de una guía básica de criterios a tener en cuenta en el desarrollo de la negociación colectiva tanto secto-

rial como de empresa, así como en el ámbito de las administraciones públicas y en la dialogo social bipartito que pueda dar luz a un nuevo AENC.

Criterios esenciales como el respeto a su carácter voluntario y reversible, evitando la externalización de las plantillas, salvaguardando los derechos laborales, evitando retrocesos en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, potenciando la inclusión laboral de personas con discapacidad y grupos vulnerables, protegiendo la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Además de garantizar, a su vez, la privacidad y confidencialidad, la protección de datos y la desconexión digital, contribuyendo a evitar con el desarrollo de nuestra acción sindical, que se produzcan discriminaciones con las nuevas formas de organización laboral.

La apuesta de **CCOO** pasa por combinar el teletrabajo con la actividad laboral presencial; respetando el derecho a la conciliación de forma equilibrada y responsable entre hombres y mujeres; exigiendo un mayor compromiso de las administraciones públicas para reforzar los servicios públicos.

Igualmente el sindicato no es ajeno -en una primera aproximación- a que un incremento significativo de esta modalidad de trabajo pueda afectar a la capacidad de intervención sindical, y fomentar la individualización de las relaciones laborales. Este es un elemento que -de producirse- deberemos corregir desplegando los recursos necesarios para adaptarnos a las nuevas realidades que surgen en el mundo de trabajo, ser útiles interviniendo en los cambios y ser referencia para las personas trabajadoras.

REGULACIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA SE ENCUENTRA REGULADA EN EL ART. 13 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

ACUERDO MARCO EUROPEO DE TELETRABAJO

Aunque no tiene fuerza legislativa a no haber sido obligada su transposición en una Directiva europea, su fuerza reside en que fue producto de la negociación colectiva entre Sindicatos y Patronales europeas, es por tanto fruto de la autonomía colectiva cuya aplicación se remite a la negociación colectiva de los Estados miembros.

En España, hasta la modificación legislativa del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 3/2012, la implantación en las empresas solo tenía como guía este acuerdo, define el teletrabajo como: “Forma de organización de trabajo, y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.

En España se incorporó por primera vez en el año 2003 al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva. Con posterioridad, este Acuerdo Marco y ha jugado un papel muy importante como referencia para la negociación colectiva en importantes empresas.

MODALIDADES POSIBLES DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

• TELETRABAJO

Forma de organización de trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral en la cual una tarea que podría ser realizada presencialmente en el centro de trabajo, se efectúa regularmente fuera de él; puede ser total o parcial, es decir se puede realizar toda la jornada fuera de las instalaciones de la empresa o bien combinar éste con el trabajo en las instalaciones de la empresa, horas o días a la semana.

• TELETRABAJO móvil o flexible

Modalidad de trabajo que permite a la persona, establecer dónde desarrolla su jornada laboral; bien desde su domicilio, instalaciones dotadas de tecnología o centros *coworking*, desde centros interconectados con la sede principal de la empresa o de manera móvil o itinerante; debiendo comunicar cada ubicación de forma expresa y solicitar una autorización, para la comprobación de su idoneidad.

- **TELETRABAJO en centro concertado (telecentro)**

Opción de trabajo que permite a la persona desarrollar su jornada laboral en un centro perteneciente a una red concertada con terceros, que podrá elegir por razón de proximidad a su residencia o domicilio habitual.

Al personal que realice cualquiera de las anteriores modalidades se le denominará persona teletrabajadora o en modalidad de teletrabajo.

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

Como hemos podido comprobar, en tanto en cuanto no salga adelante la propuesta del anteproyecto de ley del gobierno para regular el trabajo a distancia, la legislación en nuestro país es muy escasa y sin desarrollo alguno, por tanto la negociación colectiva tiene que jugar un papel esencial, para contribuir a regular esta materia y garantizar los derechos colectivos.

En este sentido los convenios colectivos sectoriales son el ámbito adecuado, para establecer garantías amplias para el conjunto de las personas trabajadoras que deberán ser implementadas y desarrolladas en el ámbito de las empresas, sin dar pie a excepciones al principio de regulación colectiva para garantizar los derechos individuales; la implantación del teletrabajo en la empresa en forma de ofertas individuales es una práctica que lesiona la negociación colectiva.

LAS PROPUESTAS DE CCOO

► Formalización de la modalidad del teletrabajo

Los convenios o acuerdos colectivos, son la herramienta a través de la cual se deben de concretar las condiciones para implantar el teletrabajo en los sectores o en las empresas, teniendo en cuenta que el trabajo a distancia introduce modulaciones en las condiciones de trabajo cuya materialización no se pueden dejar al libre juego de los pactos fijados de forma individualizada, conllevaría un enorme riesgo de desequilibrio en la preservación de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras. Al ámbito individual debe de quedar exclusivamente la formalización escrita de acceso y la concreción específica del margen que establezca el convenio o acuerdo colectivo.

► Garantizar el derecho de la información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras

El ejercicio del derecho de información y consulta estatutariamente reconocido a la representación legal de las personas trabajadoras, juega un papel fundamental a la hora de abordar cualquier tipo de negociación. Los procesos de cambio tecnológico tienen una relación directa con la implantación del teletrabajo, por tanto conocer los proyectos desde el inicio y el desarrollo de los cambios, facilitan la negociación y a no quedarnos fuera de decisiones que determinan el futuro de la empresa y de las personas trabajadoras.

► Combinación del trabajo a distancia con el trabajo presencial

La apuesta de CCOO pasa por combinar el teletrabajo con la actividad laboral presencial en la empresa o Administración Pública que evite el aislamiento y distanciamiento de las personas trabajadoras con las que comparte el trabajo; buscando el correcto equilibrio entre ambas modalidades.

► Formalización de la modalidad del teletrabajo

La posibilidad de teletrabajar puede venir ofertada por la empresa o Administración Pública o solicitada por la propia persona trabajadora. En el primer supuesto ésta puede rechazarla, sin obligación de justificarse. En el segundo supuesto las personas interesadas deberá de presentar la solicitud por escrito detallando las modalidades y condiciones en las que va desarrollar el teletrabajo, se abrirá un proceso de negociación entre la o las personas afectadas y la RLT. El acuerdo deberá de formalizarse siempre por escrito y se entregará copia a la representación legal

► Las condiciones de trabajo

En lo que afecta a las condiciones de trabajo, las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que quienes desarrollan el trabajo presencial comparable. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios. El acuerdo sobre teletrabajo deberá formalizarse por escrito.

► Medios

Las empresas y Administraciones públicas deben suministrar los equipos informáticos y las herramientas que conlleva la realización del trabajo a distancias tales como programas utilizados, mobiliario adecuado a los estándares de ergonomía y seguridad en materia de protección de riesgos laborales, material de oficina, etc.

Toda la cuestión de medios, recursos y gastos para la implantación de esta modalidad no podrán recaer de ninguna manera en la persona trabajadora.

La devolución de los materiales, en caso de reversibilidad del trabajo a distancia, así como la comunicación de incidencias relacionadas con los medios para el desarrollo de la actividad laboral ha de ser pactado con la RLT.

► Voluntariedad y reversibilidad

Son dos características esenciales del teletrabajo.

Voluntariedad. El teletrabajo no podrá imponerse en ningún caso, ni a la empresa ni a la persona trabajadora, ni por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni tan siquiera, por convenio colectivo.

Ahora bien, lo que sí puede y debe hacer el convenio colectivo es ordenar esa modalidad de prestación laboral, ofreciendo un cauce para su implantación en la empresa.

Reversibilidad. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su modalidad contractual anterior, una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. El acuerdo colectivo ha de establecer los plazos de incorporación al puesto de trabajo.

► Salario

En materia retributiva la norma legal garantiza como mínimo la retribución total establecida para el grupo profesional. Impide configurar niveles salariales diferenciados. Los derechos retributivos consolidados deben permanecer inalterables, no pudiendo la modalidad de teletrabajo depreciar retribuciones en ningún caso. Tampoco los complementos vinculados a las funciones pueden variar. Pueden llegar a eliminarse aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación en el mismo, de manera presencial, como pueden ser el plus de transporte y dietas, (si es teletrabajo total), o útiles de trabajo (uniformes) que podrían ser suprimidos. Esta labor de concreción la deberá efectuar la negociación colectiva.

► Compensación de gastos

El desarrollo de la actividad de teletrabajo conlleva gastos para la persona trabajadora. Por este motivo se pactaran a través de los convenios o acuerdos colectivos

una compensación económica que haga frente a los gastos generados ya sea de forma directa o indirecta.

El convenio o acuerdo colectivo debe establecer los conceptos, la forma de revalorización y la forma de pago. Tales conceptos a compensar tendrán que ver con los gastos de electricidad, calefacción, aire acondicionado, conexión de datos, mobiliario, material de oficina o utilización de espacios; también es aconsejable regular aspectos que pueden estar cubiertos por pólizas de seguro y quien correrá a cargo de esa contratación y del abono correspondiente.

► Jornada y horario de trabajo

Horas de trabajo. Las personas en teletrabajo tienen que estar adscritas a un turno de trabajo u horario en las condiciones convencionales o individuales pactadas y tienen las mismas condiciones que una persona trabajadora en los locales de la empresa. Por tanto no deben generarse diferencias en la exigencia de prestación cambiando la prestación horaria (tiempo de trabajo) por tareas o cantidad de trabajo que pueda establecerse discrecionalmente y suponga a la postre un incremento del tiempo y cargas de trabajo.

Aquellas personas que estén adscritas a esta modalidad se les aplicarán las vacaciones, permisos retribuidos regulados y las licencias por la normativa legal y en el acuerdo convenio colectivo de igual manera que en la modalidad presencial

Se garantizará que el teletrabajo no altere la jornada habitual, ya sea ésta completa, parcial, con reducción o flexibilidad horaria, lo que conllevará los correspondientes descansos y/o pausas retribuidas. El horario del trabajador o trabajadora a distancia estará especificado y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia

Se evitará la prolongación de la jornada y/o la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, siendo su importe y forma de percepción, las establecidas para la modalidad presencial.

► Registro horario

El registro horario ha de reflejar debidamente el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral. Se deberá registrar la jornada de trabajo, mediante un

sistema efectivo y fiable pactado con la RLT y debe registrar al menos el momento de comienzo y finalización de la jornada y de los tramos de actividad.

► Formación

Los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad laboral a distancia deben poder participar en las acciones formativas al igual que las personas trabajadoras presenciales.

Con el objeto de facilitar la adaptación a esta forma de organizar y gestionar el trabajo se deben implantar, con carácter previo, programas de formación y capacitación para el desarrollo adecuado del teletrabajo para la totalidad de la plantilla. Se trata de evitar, con esto, posibles discriminaciones de acceso al teletrabajo como consecuencia de la diferente capacitación de los trabajadores y trabajadoras. Esta formación debe computar como tiempo de trabajo efectivo.

Los planes de formación se deben de diseñar atendiendo también a las características específicas para esta modalidad laboral, que pueden incluir, entre otros, protección de datos de carácter personal, privacidad, conocimientos ante problemas tecnológicos, prevención de riesgos.

El desarrollo de la actividad laboral a distancia no puede limitar los derechos a la promoción profesional.

► Conciliación de la vida personal. Familiar y laboral

Las personas teletrabajadoras podrán acogerse a la medidas de conciliación legalmente establecidas ente otras, la adaptación de la jornada laboral regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral; por tanto las mejoras de estas medidas que se puedan efectuar a través de la negociación colectiva han de ser siempre extensivas a las personas que realizan su trabajo teletrabajando.

El teletrabajo puede facilitar la conciliación, pero no debe de ser considerada como una medida más; es por ello que el teletrabajo no puede en ningún caso suplantar las medidas de conciliación corresponsable, ni alterar los planes de igualdad aprobados en cada empresa y administración.

► Derechos de representación

Las personas trabajadoras que se acojan a las modalidades de trabajo a distancia se les respetarán sus derechos en lo que se refiera a la representación colectiva, podrán comunicarse con sus representantes sindicales y estarán sometidas, como el resto del personal, a las mismas condiciones de participación y elegibilidad para las instancias representativas de la plantilla, para ello es fundamental tener asignado, en todos los casos, un centro de trabajo.

En caso de elecciones sindicales y siempre que no esté habilitado el voto por correo o telemático, los trabajadores y trabajadoras realizarán su jornada de trabajo de manera presencial el día de la votación en su empresa o centro de trabajo. La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

La representación legal de las personas trabajadoras recibirá información en el plazo que establezca la negociación colectiva de las personas adheridas a la esta modalidad de trabajo, así como la relación de los puestos.

► Desconexión digital

La desconexión digital es el derecho, reconocido a los trabajadores y trabajadoras, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, Internet, correo electrónico, etc.) durante los periodos de descanso y vacaciones.

Las personas trabajadoras tanto del sector privado como del sector público tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar

Asimismo, es preciso preservar el derecho a la intimidad, frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Entre las medidas para hacer efectiva la aplicación del derecho a la desconexión digital, se encuentran principalmente las siguientes:

- En relación con las reuniones de trabajo y los cursos de formación obligatorios, deberá tenerse en cuenta su tiempo de duración y que no se extiendan más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

- Especial mención a que se garantizará del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras durante el tiempo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.
- También se deberá incluir la conveniencia de que las personas trabajadoras no hagan uso de los equipos y herramientas fuera de su jornada laboral. Al igual que las personas responsables superiores jerárquicas no demanden información ni respuestas fuera del tiempo de trabajo.
- Prohibición de que el ejercicio a la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras repercuta negativamente en su desarrollo profesional, así como de sancionar disciplinariamente a aquellas que ejerciten el citado derecho.
- Las empresas deberán implementar medidas de sensibilización sobre el derecho de desconexión digital y de información y formación para poder garantizar la concienciación de las plantillas en este derecho.

► Seguridad y salud

Para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras y evitar los riesgos psicosociales más prevalentes como son el aislamiento social y el tecnoestrés, las condiciones del puesto y del origen del trabajo cobran una importancia prioritaria a la hora de abordar la negociación colectiva así como que la jornada en teletrabajo no puede ser realizada durante todos los días de la semana, debiendo ser la pretensión compatibilizar trabajo presencial con teletrabajo. Su implantación debe testarse con proyectos pilotos hasta su consolidación en su caso.

► Prevención de riesgos Laborales

Se ha de mantener el deber de proteger eficazmente la seguridad y la salud de la persona que desarrolla su trabajo a distancia frente a los riesgos laborales y se han de conservar íntegros los derechos de información, consulta y participación, formación, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la ley 31/95, 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el RD 39/97, 17 de

enero, Reglamento de los servicios de prevención. También tendrá derecho a paralizar su actividad en caso de riesgo grave e inminente, hasta que sea resuelto por la empresa.

Asimismo, se debe destacar la Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo: criterios de implantación del teletrabajo, INSST, que establece un marco conceptual del teletrabajo, así como recomendaciones sobre las diferentes fases de implementación del mismo, beneficios y posibles problemas de la introducción en la empresa de esta forma de prestación de servicios y sugerencias para regular las especificidades y condiciones del teletrabajo.

Se ha de facilitar a los trabajadores y las trabajadoras a distancia información sobre los centros asistenciales de la Mutua concertada, para que cada persona identifique la ubicación del más próximo a cada instalación donde teletrabaje.

El servicio de prevención realizará una evaluación de riesgos del puesto y de las condiciones laborales, se realizará como la del resto de centros de trabajo de Empresa o Administración Pública emitiéndose el pertinente informe y la planificación de medidas para el control de los riesgos, con la indicación de responsables y plazos para llevarla a cabo.

La empresa/Administración Pública acorde a lo que establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales garantizará al personal teletrabajador la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud y/o de su Comisión Permanente, se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la LPRL.

DELIMITACIÓN DEL TELETRABAJO FRENTE A NUEVAS FÓRMULAS DE PRECARIEDAD LABORAL

Uno de los colectivos al que deberemos prestar especial atención y proteger, más susceptibles de sufrir una precarización en el mundo del trabajo, como la experiencia ha demostrado en las nuevas realidades del trabajo, como en la deslaboraliza-

ción de las relaciones, y que el teletrabajo también puede suponer, es el colectivo de personas jóvenes. Debemos plantearnos el veto de la modalidad del teletrabajo en los contratos en prácticas y formativos. En ese mismo sentido el teletrabajo no puede posibilitar que se escondan prestaciones en relaciones no laborales de becarios.

Ante la implementación de la modalidad de teletrabajo en una actividad concreta de la empresa o Administración, debe recogerse la imposibilidad de externalizar mediante contratos de prestación de servicios dicha actividad. También debe imposibilitarse la puesta a disposición de trabajadores de ETT para actividades en modalidad de teletrabajo, que además impediría el control de la prevención de riesgos laborales entre otras cuestiones

La misma situación se puede producir en el caso de que la empresa que tenga implantado un sistema de teletrabajo, lleve a cabo la amortización de tales puestos y pretenda asumir sistemas de externalización o de contratación de trabajo autónomo para cubrir dichas tareas. Aquí es clave el papel de la negociación colectiva.

ÁMBITO PÚBLICO

La extensión del teletrabajo en el ámbito público debe ser especialmente valorada por el impacto que pueda tener sobre los servicios públicos, garantizando en cualquier caso, la prestación presencial en los servicios públicos de atención al ciudadano.

En este ámbito debemos considerar el teletrabajo como una opción excepcional y complementaria a la modalidad presencial, prestando especial atención al impacto del teletrabajo en la España vaciada, núcleos urbanos más desfavorecidos o en colectivos en riesgo de exclusión social que deberán venir acompañado de políticas públicas que les garanticen el acceso en igualdad de condiciones a las nuevas tecnologías, internet, etc. que evite la desigualdad en el acceso como consecuencia de la brecha digital.

La regulación legal debe ser similar con independencia del tipo de relación -laboral o estatutaria/funcionarial-. E, igualmente, las garantías sobre la prestación de servicios públicos, incluida la garantía de atención presencial, deben ser también iguales con independencia de la forma de prestación, es decir, ya sea de gestión directa o indirecta.

