

DOCUMENT

juliol 2020



# **ORIENTACIONS PER A LA REGULACIÓ DEL TELETREBALL EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**



# Índex

<b>Introducció</b> .....	<b>3</b>
<b>Regulació actual del teletreball o treball a distància</b> .....	<b>4</b>
• El treball a distància es troba regulat en l'article 13 de l'Estatut dels treballadors	
• Acord marc europeu de teletreball del 2002	
• Acord Interprofessional de Catalunya (2018-20)	
<b>Modalitats possibles de teletreball o treball a distància</b> .....	<b>6</b>
• Teletreball	
• Teletreball mòbil o flexible	
• Teletreball en un centre concertat (telecentre)	
<b>El paper de la negociació col·lectiva en relació amb la implantació del teletreball</b> .....	<b>6</b>
<b>Les propostes de CCOO</b> .....	<b>7</b>
• Formalització de la modalitat del teletreball	
• Garantir el dret d'informació i consulta a la representació legal de les persones treballadores	
• Combinació del treball a distància amb el treball presencial	
• Formalització de la modalitat del teletreball	
• Les condicions de treball	
• Mitjans	
• Voluntarietat i reversibilitat	
• Salari	
• Compensació de despeses	
• Jornada i horari de treball	
• Registre horari	
• Formació	
• Conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral	
• Drets de representació	
• Desconnexió digital	
• Seguretat i salut	
• Prevenció de riscos laborals	
<b>Delimitació del teletreball davant de noves fórmules de precarietat laboral</b> .....	<b>12</b>
<b>Àmbit públic</b> .....	<b>12</b>

# Introducció

La crisi de la COVID-19 ha situat el teletreball a l'agenda sindical i política. La seva utilització durant el període de confinament ha suposat un salt endavant per assegurar el manteniment d'una part important de l'activitat i una mesura organitzativa de treball no presencial. Aquest fet juntament amb la presència creixent de la digitalització poden suposar la tendència a ampliar aquesta modalitat de treball.

Analitzant les deficiències detectades en aquest procés i l'escassa regulació que hi ha al nostre país en relació amb el teletreball o el treball a distància, des de CCOO considerem urgent que, per una banda, aquest tipus de treball es reguli legalment i, per una altra, volem situar el seu desenvolupament entre les nostres prioritats, també en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

L'aplicació del teletreball té llums i ombres. Entre els punts a favor hi ha l'estalvi de temps en els desplaçaments, fet que va acompanyat d'una reducció de la contaminació i de l'emissió de gasos d'efecte d'hivernacle i també de la sinistralitat laboral per la disminució, entre d'altres, d'accidents in itinere. Així mateix, pot contribuir a una millor redistribució de la població i a donar resposta a l'Espanya despoblada, per a la qual cosa serà imprescindible dotar les localitats petites d'infraestructures modernes i actualitzades, que permetin el seu urgent desenvolupament tecnològic.

Entre els punts en contra, hem de considerar l'enfortiment de la bretxa digital per gènere, per edat, per falta de competències digitals, per llars sense connexió o amb falta de terminals, entre altres. Així mateix, cal tenir en compte un augment de la càrrega de treball o una falta d'interacció social. I també hi ha empreses que no han abordat, entre altres aspectes, cap tipus de transformació tecnològica.

Per això, davant l'avançament previsible del teletreball, cal afrontar-ne com abans millor una anàlisi i un debat sobre els elements bàsics que han de configurar-lo. I més tenint en compte que el Govern ha començat la tramitació de l'avantprojecte de llei de treball a distància per regular els drets i les garanties de les persones que fan o poden fer aquesta modalitat de treball.

Aquest document pretén condensar les propostes de CCOO, no només amb l'objectiu de poder emprendre les negociacions amb el Govern, en el marc del diàleg social, que es preveuen immediates, sinó també per disposar d'una guia bàsica de criteris que cal tenir en compte en el desenvolupament de la negociació col·lectiva tant de l'àmbit sectorial com de l'empresa, així com de l'àmbit de les administracions públiques i del diàleg social bipartit que pugui donar a llum un nou AENC.

Hi ha alguns criteris essencials que s'han de tenir en compte, com el respecte pel seu caràcter voluntari i reversible, evitant l'externalització de les plantilles, salvaguardant els drets laborals, evitant retrocessos en la igualtat efectiva entre dones i homes, potenciant la inclusió laboral de persones amb discapacitat i grups vulnerables, protegint la salut i la seguretat de les persones treballadores. Al mateix temps cal garantir la privacitat i la confidencialitat, la protecció de dades i la desconnexió digital, per contribuir a evitar, amb el desenvolupament de la nostra acció sindical, que es produeixin discriminacions amb les noves formes d'organització laboral.

L'aposta de CCOO passa per combinar el teletreball amb l'activitat presencial, respectant el dret a la conciliació de manera equilibrada i corresponsable entre homes i dones, i exigint més compromís de les administracions públiques per reforçar els serveis públics.

Igualment el sindicat no és aliè —en una primera aproximació— al fet que un increment significatiu d'aquesta modalitat de treball pugui afectar la capacitat d'intervenció sindical i fomentar la individualització de les relacions laborals. Aquest és un element que, en cas de produir-se, hem de corregir desplegant els recursos necessaris per adaptar-nos a les noves realitats que sorgeixen en el món del treball, sent útils a l'hora d'intervenir en els canvis i esdevenint una referència per a les persones treballadores.

# Regulació actual del teletreball o treball a distància

## El treball a distància es troba regulat en l'article 13 de l'Estatut dels treballadors

1. Té la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant al domicili del treballador o treballadora o en un lloc que aquest esculli lliurement, com a alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.
2. L'acord pel qual s'ha d'establir el treball a distància s'ha de formalitzar per escrit. Tant si l'acord es defineix al contracte inicial com si ho fa posteriorment s'hi han d'aplicar les regles que conté l'article 8.4 per a la còpia bàsica del contracte de treball.
3. Els treballadors i treballadores que treballin a distància tenen els mateixos drets que els que presten els seus serveis en un centre de treball de l'empresa, excepte els que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en aquest de manera presencial. En especial, els treballadors o treballadores a distància tenen dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta segons els seus grups professionals i funcions.

L'empresariat ha d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors i treballadores a la seva feina, per tal d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, per possibilitar la mobilitat i la promoció, ha d'informar els treballadors i treballadores a distància de l'existència de llocs de treball vacants per al seu desenvolupament presencial als seus llocs de treball.

4. Els treballadors i treballadores a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut, i els resulta d'aplicació, en tot cas, allò establert en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seva normativa de desenvolupament.
5. Els treballadors i treballadores a distància poden exercir els drets de representació col·lectiva segons el que preveu la llei esmentada anteriorment. A aquest efecte, els treballadors i treballadores a distància han d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa.

## Acord marc europeu de teletreball del 2002

Encara que l'acord no tingui força legislativa perquè no ha estat obligat transposar-lo en una directiva europea, la seva força rau en el fet de ser producte de la negociació col·lectiva entre sindicats i patronals europeus. Per tant és fruit de l'autonomia col·lectiva, l'aplicació de la qual es remet a la negociació col·lectiva dels estats membres.

A Espanya, fins la modificació legislativa de l'article 13 de l'Estatut dels treballadors per la Llei 3/2012, la implantació a les empreses només tenia com a guia aquest acord, que defineix el teletreball com a "forma d'organització de treball i/o de realització del treball usant les tecnologies de la informació, en el marc d'una relació laboral en la qual una feina, que també hauria pogut portar-se a terme als locals de l'empresariat, s'executa habitualment fora d'aquests locals".

Espanya es va incorporar, per primera vegada l'any 2003, a l'Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva i a Catalunya a l'Acord Interprofessional de Catalunya del 2005. Amb posterioritat, aquest acord marc ha tingut un paper molt important com a referència per a la negociació col·lectiva en empreses importants.

## Acord Interprofessional de Catalunya (2018-20)

### Teletreball

Estableix que l'[Acord Marc Europeu sobre el Teletreball \(AET\)](#) és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. I estableix que és convenient que els convenis col·lectius de sector i d'empresa hi incorporin la seva regulació, en especial, es recomana que es considerin els apartats referents a equipaments, seguretat i salut o drets col·lectius, entre altres, en les condicions de l'AET.

Més enllà de l'AET, orientem al fet que la negociació col·lectiva reguli aspectes del teletreball com:

- a) L'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.
- b) Dret a la conciliació de la vida laboral i personal.

I en tot cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

### Desconnexió digital

Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva valori aquesta nova realitat.

Proposem que els convenis col·lectius puguin adoptar la clàusula següent:

*«Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada concloua la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.*

*En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.*

*Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.»*

# Modalitats possibles de teletreball o treball a distància

## • TELETREBALL

Forma d'organització de treball que usa les tecnologies de la informació en el marc d'una relació laboral en la qual una tasca que podria ser realitzada presencialment al centre de treball s'efectua regularment fora d'aquest. Pot ser total o parcial, és a dir que es pot fer tota la jornada fora de les instal·lacions de l'empresa o bé combinar-ho amb la feina a les instal·lacions de l'empresa algunes hores o alguns dies a la setmana.

## • TELETREBALL MÒBIL O FLEXIBLE

Modalitat de treball que permet que la persona estableixi on desenvolupa la seva jornada de treball: des del seu domicili, des de les instal·lacions dotades de tecnologia o centres de cotreball, des de centres interconnectats amb la seu principal de l'empresa o de manera mòbil o itinerant. El treballador o treballadora sempre ha de comunicar cada ubicació i ha de sol·licitar una autorització per poder comprovar la seva idoneïtat.

## • TELETREBALL EN CENTRE CONCERTAT (TELECENTRE)

Opció de treball que permet que la persona pugui desenvolupar la seva jornada laboral en un centre que pertany a una xarxa concertada amb tercers i que es pot escollir per raó de proximitat a la seva residència o domicili habitual.

El personal que porti a terme qualssevol de les modalitats anteriors se'l denomina *persona teletreballadora* o *en modalitat de teletreball*.

## El paper de la negociació col·lectiva en relació amb la implantació del teletreball

Com hem pogut comprovar, mentre no tiri endavant la proposta de l'avantprojecte de llei del Govern per regular el treball a distància, la legislació al nostre país és molt escassa i té poc desenvolupament. Per tant, la negociació col·lectiva ha de tenir un paper essencial per contribuir a regular aquesta matèria i garantir els drets col·lectius.

En aquest sentit, els convenis col·lectius sectorials són l'àmbit adequat per establir garanties àmplies per al conjunt de les persones treballadores, les quals han de ser implementades i desenvolupades a les empreses, sense donar peu a excepcions al principi de regulació col·lectiva per garantir els drets individuals. La implantació del teletreball a l'empresa en forma d'ofertes individuals és una pràctica que lesiona la negociació col·lectiva.

# LES PROPOSTES DE CCOO

## Formalització de la modalitat del teletreball

Els convenis o acords col·lectius són l'eina a través de la qual s'han de concretar les condicions per implantar el teletreball als sectors o a les empreses, tenint en compte que el treball a distància introdueix modulacions en les condicions de treball la materialització de les quals no es pot deixar al lliure joc dels pactes fixats de manera individualitzada, ja que això comportaria un enorme risc de desequilibri en la preservació dels drets i els interessos legítims de les persones treballadores. En l'àmbit individual cal deixar exclusivament la formalització escrita d'accés al teletreball i la concreció específica de certes condicions de treball amb els marges del marge que estableixi el conveni o acord col·lectiu.

## Garantir el dret d'informació i consulta a la representació legal de les persones treballadores

L'exercici del dret d'informació i consulta, estatutàriament reconegut a la representació legal de les persones treballadores, té un paper fonamental a l'hora d'abordar qualsevol tipus de negociació. Els processos de canvi tecnològic tenen una relació directa amb la implantació del teletreball. Per tant, conèixer els projectes des de l'inici i seguir el desenvolupament dels canvis facilita la negociació i contribueix que la part social no es quedi a no quedar-nos fora de decisions que determinen el futur de l'empresa i de les persones treballadores.

## Combinació del treball a distància amb el treball presencial

L'aposta de CCOO és combinar el teletreball amb l'activitat laboral presencial a l'empresa o Administració pública a fi d'evitar l'aïllament i el distanciament de les persones treballadores amb les quals comparteix el treball, tot buscant l'equilibri correcte entre totes dues modalitats.

## Formalització de la modalitat del teletreball

La possibilitat de teletreballar pot ser oferta per l'empresa o Administració pública o bé ser sol·licitada per la mateixa persona treballadora. En el primer supòsit la persona pot rebutjar-la, sense obligació de justificar-se. En el segon supòsit les persones interessades han de presentar la sol·licitud per escrit i detallar les modalitats i les condicions en què teletreballaran. Així, s'obrirà un procés de negociació entre la persona o persones afectades i la representació legal dels treballadors i treballadores amb l'empresa. L'acord s'ha de formalitzar sempre per escrit i se n'ha de lliurar còpia a la representació legal.

## Les condicions de treball

Pel que fa a les condicions de treball, les persones teletreballadores tenen els mateixos drets, garantits per la legislació i els convenis col·lectius aplicables, que les que treballen de manera presencial en termes comparables. No obstant això, tenint en compte les peculiaritats del teletreball, poden ser necessaris acords específics complementaris. L'acord sobre teletreball s'ha de formalitzar per escrit.

## Mitjans

Les empreses i administracions públiques han de subministrar els equips informàtics i les eines que comporta la realització de la feina a distància, com ara els programes emprats, el mobiliari adequat als estàndards d'ergonomia i seguretat en matèria de protecció de riscos laborals, el material d'oficina, etc.

Tot el que fa referència als mitjans, als recursos i a les despeses per implantar aquesta modalitat no pot recaure, de cap manera, en la persona treballadora.

La devolució dels materials, en cas de reversibilitat de la feina a distància, així com la comunicació d'incidències relacionades amb els mitjans que permeten desenvolupar l'activitat laboral s'han de pactar amb la representació legal dels treballadors i treballadores.

## Voluntarietat i reversibilitat

Són dues característiques essencials del teletreball.

**Voluntarietat:** el teletreball, en cap cas, no es pot imposar ni a l'empresa ni a la persona treballadora ni per modificació substancial de les condicions de treball ni, tampoc, per conveni col·lectiu.

Ara bé, el que sí que pot i ha de fer el conveni col·lectiu és ordenar aquesta modalitat de prestació laboral i oferir una via per implantar-la a l'empresa.

**Reversibilitat:** la persona treballadora té dret a sol·licitar el retorn a la seva modalitat contractual anterior un cop conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, tot i que no hagi transcorregut el període previst. L'acord col·lectiu ha d'establir els terminis d'incorporació al lloc de treball.

## Salari

En matèria retributiva la norma legal garanteix, com a mínim, la retribució total establerta per al grup professional en qüestió. Impedeix configurar nivells salarials diferenciats. Els drets retributius consolidats s'han de mantenir inalterables i, en aquest sentit, la modalitat de teletreball no pot depreciar, en cap cas, les retribucions. Així mateix, els complementos vinculats a les funcions tampoc no poden variar. Es poden arribar a eliminar, però, aquells complementos que siguin inherents a la realització de la prestació de manera presencial, com el plus de transport i dietes (si és teletreball total) o certs estris de treball (uniformes), que podrien ser suprimits. Aquesta tasca de concreció s'ha de fer mitjançant la negociació col·lectiva.

## Compensació de despeses

El teletreball comporta despeses per a la persona treballadora. Per aquest motiu s'ha de pactar, a través dels convenis o acords col·lectius, una compensació econòmica per fer front a les despeses generades, ja sigui de manera directa o bé de manera indirecta.

El conveni o acord col·lectiu ha d'establir els conceptes, la forma de revaloració i la forma de pagament en aquest sentit. Aquests conceptes que s'han de compensar són els vinculats a les despeses d'electricitat, calefacció, aire condicionat, connexió de dades, mobiliari, material d'oficina o espais. Així mateix, és aconsellable regular aspectes que poden estar coberts per pòlisses d'assegurança i determinar qui es farà càrrec d'aquesta contractació i de l'abonament corresponent.



## Jornada i horari de treball

**Hores de treball:** les persones que teletreballen han d'estar adscrites a un torn de treball o a un horari en les condicions convencionals o individuals pactades i tenen les mateixes condicions que les persones que treballen als locals de l'empresa. Per tant, no s'han de generar diferències en l'exigència de la prestació, i la prestació horària (temps de treball) no s'ha de canviar per tasques o per quantitats de treball que es puguin establir discrecionalment i que, al capdavall, suposin un increment del temps i de les càrregues de treball.

Les persones adscrites al teletreball tenen les mateixes vacances, permisos retribuïts regulats i llicències que preveu la normativa legal i l'acord o conveni col·lectiu que les persones que treballen en la modalitat presencial.

S'ha de garantir que el teletreball no alteri la jornada habitual, ja sigui completa, parcial, amb reducció o flexibilitat horària, la qual cosa comporta els descansos i/o les pauses retribuïdes corresponents. L'horari del treballador o treballadora a distància ha d'estar especificat i clarament identificat en l'acord de treball a distància.

S'ha d'evitar la prolongació de la jornada i/o la realització d'hores extraordinàries, excepte en els casos estrictament necessaris, previstos per l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. En aquest sentit, s'han de respectar, en tot cas, les previsions legals, i l'import i la forma de percepció han de ser els establerts per a la modalitat presencial.

## Registre horari

El registre horari ha de reflectir degudament el temps que la persona treballadora dedica a l'activitat laboral. S'ha de registrar la jornada de treball, mitjançant un sistema efectiu i fiable pactat amb la representació legal dels treballadors i treballadores, i, almenys, l'inici i la finalització de la jornada i dels trams d'activitat.

## Formació

Els treballadors i treballadores que fan l'activitat laboral a distància han de poder participar en les accions formatives de la mateixa manera que les persones que treballen de manera presencial.

Amb l'objectiu de facilitar l'adaptació a aquesta manera d'organitzar i de gestionar el treball, s'han d'implantar, amb caràcter previ, programes de formació i capacitació per al desenvolupament adequat del teletreball per a la totalitat de la plantilla. Es tracta d'evitar, amb això, possibles discriminacions d'accés al teletreball com a conseqüència de la capacitació diferent dels treballadors i treballadores. Aquesta formació ha de computar com a temps de treball efectiu.

Els plans de formació s'han de dissenyar d'acord amb les característiques específiques d'aquesta modalitat laboral, que poden incloure, entre d'altres, la protecció de dades de caràcter personal, la privacitat, els problemes tecnològics, la prevenció de riscos...

El desenvolupament de l'activitat laboral a distància no pot limitar els drets a la promoció professional.

## Conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral

Les persones teletreballadores poden acollir-se a les mesures de conciliació legalment establertes, com ara l'adaptació de la jornada laboral, regulada en l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, com a mesura de conciliació de la vida familiar i la laboral. En tot cas, qualsevol millora que es pugui fer d'aquestes mesures de conciliació a través de la negociació col·lectiva ha de ser sempre extensiva a les persones que teletreballen.

El teletreball pot facilitar la conciliació, però no s'ha de considerar una mesura més. Per això, el teletreball no pot, en cap cas, suplantar les mesures de conciliació corresponsable ni alterar els plans d'igualtat aprovats a cada empresa i Administració.

## Drets de representació

A les persones treballadores que s'acullin a les modalitats de treball a distància se'ls respectaran els drets en allò que faci referència a la representació col·lectiva, podran comunicar-se amb els seus representants sindicals i estaran sotmeses, com la resta de personal, a les mateixes condicions de participació i elegibilitat per a les instàncies representatives de la plantilla. Per a això és fonamental tenir assignat, en tots els casos, un centre de treball.

En cas d'eleccions sindicals, i sempre que no estigui habilitat el vot per correu o telemàtic, els treballadors i treballadores realitzaran la seva jornada de treball de manera presencial a la seva empresa o centre de treball el dia de la votació. L'empresa està obligada a informar, per tots els mitjans disponibles i amb l'antelació suficient, de tot allò relatiu al procés electoral.

La representació legal de les persones treballadores rebrà informació, en el termini que estableixi la negociació col·lectiva, de les persones adherides a aquesta modalitat de treball, així com la relació dels llocs de treball.

## Desconnexió digital

La desconnexió digital és el dret reconegut als treballadors i treballadores a no connectar-se a qualsevol eina digital professional (telèfon intel·ligent, Internet, correu electrònic, etc.) durant els períodes de descans i vacances.

Les persones treballadores tant del sector privat com del sector públic tenen dret a la desconnexió digital per garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte al seu temps de descans, als permisos i vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar.

Així mateix, cal preservar el dret a la intimitat, davant de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons al lloc de treball i davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral.

Entre les mesures per fer efectiva l'aplicació del dret a la desconnexió digital, s'hi troben, principalment, les següents:

- En relació amb les reunions de treball i els cursos de formació obligatoris, s'ha de tenir en compte la durada i que no s'estenguin més enllà de la finalització de la jornada de treball.
- Cal fer especial menció al fet que s'ha de garantir el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores durant el temps que durin les seves vacances, dies d'assumptes propis, dies de festa, descansos diaris i setmanals, permisos, incapacitats o excedències.

- També s'ha d'incloure la conveniència que les persones treballadores no facin ús dels equips i les eines fora de la seva jornada laboral, i que les persones responsables superiors jeràrquiques no demanin informació ni respostes fora del temps de treball.
- S'ha de prohibir que l'exercici de la desconnexió digital per part de les persones treballadores repercuteixi negativament en el seu desenvolupament professional, així com que se sancioni disciplinàriament aquelles persones treballadores que exerceixin l'esmentat dret.
- Les empreses han d'implementar mesures de sensibilització sobre el dret de desconnexió digital i d'informació i formació per poder garantir que les plantilles es conscienciiïn d'aquest dret.

## Seguretat i salut

Per garantir la seguretat i la salut laboral de les persones teletreballadores i evitar els riscos psicosocials més prevalents, com són l'aïllament social i el tecnoestrès, les condicions del lloc i de l'origen de la feina tenen una importància prioritària a l'hora d'abordar la negociació col·lectiva. També és rellevant que la jornada en teletreball no pugui ser realitzada durant tots els dies de la setmana. La pretensió ha de ser compatible amb treball presencial amb teletreball, i la seva implantació s'ha de testar amb projectes pilots fins a la seva consolidació, si escau.

## Prevenició de riscos laborals

S'ha de mantenir el deure de protegir eficaçment la seguretat i la salut de la persona que treballa a distància davant dels riscos laborals, i s'han de conservar íntegres els drets d'informació, consulta i participació, formació i vigilància de l'estat de salut, en els termes que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. Així mateix, la persona que treballa a distància ha de tenir dret a paralitzar la seva activitat en cas de risc greu i imminent, fins que el resolgui l'empresa.

Així mateix, s'ha de destacar la Nota tècnica de prevenció 412 sobre teletreball i criteris d'implantació del teletreball de l'INSST (Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball), que estableix un marc conceptual per al teletreball, recomanacions sobre les diferents fases d'implementació, els beneficis i els possibles problemes de la introducció a l'empresa d'aquesta forma de prestació de serveis, i suggeriments per regular-ne les especificitats i les condicions.

S'ha de facilitar als treballadors i treballadores a distància informació sobre els centres assistencials de la mútua concertada, perquè cada persona identifiqui la ubicació del més proper a cada instal·lació on teletreballi.

El servei de prevenció ha de realitzar una avaluació de riscos del lloc de treball i de les condicions laborals. S'ha de fer com la de la resta de centres de treball de l'empresa o Administració pública i cal que s'emeti l'informe pertinent i la planificació de mesures per al control dels riscos, amb la indicació dels responsables i terminis per dur-la a terme.

L'empresa o Administració pública, d'acord amb el que estableix l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, ha de garantir al personal teletreballador la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. Aquesta vigilància només es podrà dur a terme quan el treballador o treballadora hi doni el seu consentiment.

En l'àmbit del comitè de seguretat i salut i/o de la seva comissió permanent, s'han de tractar aquells aspectes relacionats amb el teletreball des del punt de vista de la Llei de prevenció de riscos laborals.

# Delimitació del teletreball davant de noves fórmules de precarietat laboral

Un dels col·lectius al qual s'ha de prestar especial atenció i protegir-lo és el col·lectiu de persones joves, que és més susceptible de patir la precarització al món del treball, com ha demostrat l'experiència de les noves realitats del treball, precarització que es demostra en la deslaboralització de les relacions. Hem d'estar vigilants perquè aquesta precarietat també es pot evidenciar en el teletreball. Hem de plantejar-nos el veto de la modalitat de teletreball en els contractes en pràctiques i formatius. En aquest mateix sentit, el teletreball no pot possibilitar que s'amaguin prestacions en relacions no laborals de becaris.

Davant la implementació de la modalitat del teletreball en una activitat concreta de l'empresa o Administració, s'ha de recollir la impossibilitat d'externalitzar aquesta activitat mitjançant contractes de prestació de serveis. També s'ha d'impossibilitar la posada a disposició de treballadors i treballadores d'ETT per fer activitats en modalitat de teletreball, cosa que, a més, impediria el control de la prevenció de riscos laborals, entre altres qüestions.

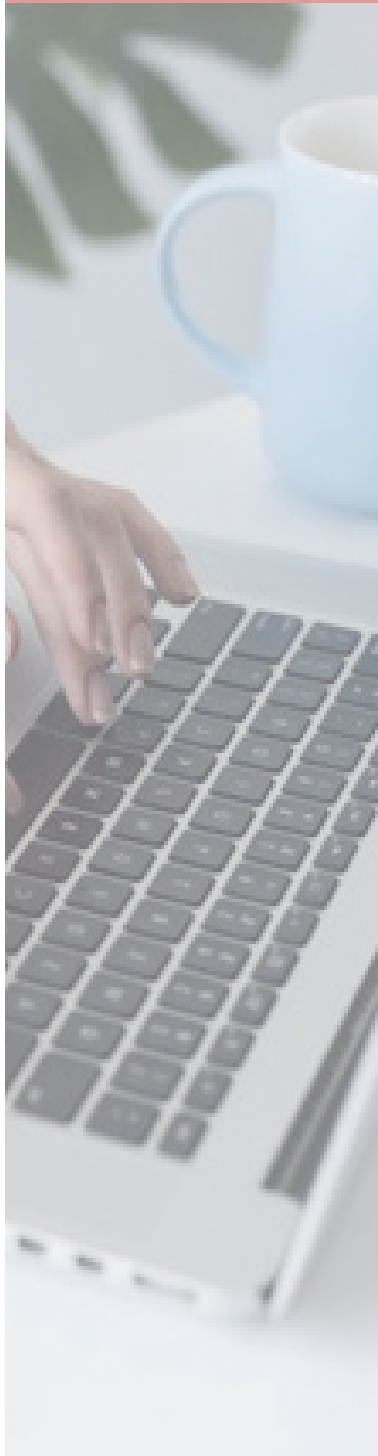
La mateixa situació es pot produir en cas que l'empresa que tingui implantat un sistema de teletreball dugui a terme l'amortització d'aquests llocs i pretengui assumir sistemes d'externalització o de contractació de treball autònom per cobrir aquestes tasques. En aquest punt és clau el paper de la negociació col·lectiva.

## Àmbit públic

L'extensió del teletreball en l'àmbit públic ha de ser especialment valorada per l'impacte que pugui tenir sobre els serveis públics, garantint, en qualsevol cas, la prestació presencial en els serveis públics d'atenció a la ciutadania.

En aquest àmbit hem de considerar el teletreball com una opció excepcional i complementària a la modalitat presencial, i hem de prestar especial atenció a l'impacte del teletreball a l'Espanya buida, als nuclis urbans més desfavorits o als col·lectius en risc d'exclusió social. En aquests llocs i entre aquests col·lectius el teletreball ha d'anar acompanyat de polítiques públiques que els garanteixin l'accés, en igualtat de condicions, a les noves tecnologies, Internet, etc., per evitar la desigualtat en l'accés com a conseqüència de la bretxa digital.

La regulació legal ha de ser similar amb independència del tipus de relació (laboral o estatutària/funcional). Així mateix, les garanties sobre la prestació de serveis públics, inclosa la garantia d'atenció presencial, han de ser també iguals amb independència de com es presten, és a dir, tant si són de gestió directa com indirecta.



**juliol 2020**

Orientacions per a la regulació del teletreball en la negociació col·lectiva



[www.ccoo.cat](http://www.ccoo.cat)

