



Artículo de:

Cristina Antoñanzas

Vicesecretaria General de UGT.

Licenciada en biología e investigadora. Directora de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente en la Comisión Ejecutiva de UGT-La Rioja entre 2007 y 2009. En 2009 fue elegida Secretaria de Salud Laboral y Empleo y en 2010 se le encomendó la responsabilidad de la Secretaría General de UGT- La Rioja hasta 2016, en que fue elegida para su puesto actual.

El confinamiento por la Covid-19 ha traído entre otras cosas la implantación acelerada y forzosa, en muchísimos casos, del teletrabajo. Todo se ha precipitado y sin normas adecuadas que lo regulen. Se ha puesto en evidencia que nuestras empresas no están preparadas para el teletrabajo y que ha sido la propia necesidad y la enorme responsabilidad de las personas trabajadoras las que lo han hecho posible.

No hay duda de que la pandemia ha colocado el teletrabajo en el epicentro laboral y se ha convertido en un problema muy serio que han sufrido muchos trabajadores y trabajadoras. Estimamos que alrededor de 10.000.000 han estado teletrabajando durante esta crisis sanitaria y sin red de protección.

El teletrabajo es una forma de ordenación del trabajo. Así lo establece también el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y debe desarrollarse desde la negociación colectiva.

Hasta ahora, el teletrabajo apenas ha sido una opción para las empresas. De los convenios firmados en 2019 tan solo el 4,16% contemplan condiciones de teletrabajo que afectan a 376.863 trabajadoras y trabajadores.

Y los escasos convenios que hacen referencia genérica al teletrabajo lo asocian, en su mayor parte, a la conciliación. Pero hay que dejar muy claro que teletrabajar no es conciliar. No habrá garantías suficientes hasta que no se regulen las condiciones y se garantice el derecho a la desconexión.

Está claro que el teletrabajo puede beneficiar a las empresas porque ahorran costes, pero ¿y para los trabajadores y trabajadoras?

Está claro que mal regulado puede convertirse en una nueva forma de explotación: abusos en jornada, horarios, sin límites entre el trabajo y la vida personal y familiar...

El 44,2% de los profesionales, directivos y técnicos, según un sondeo realizado por la Unión de Técnicos y Cuadros del sindicato, denuncia un incremento de su jornada laboral no justificado; un 45,7% no tenía medios para registrar su jornada, como marca la Ley; el 48% no disponía de ningún equipo y el 31% ni tan siquiera tenía garantizado el derecho a la desconexión.

La trampa del teletrabajo

El teletrabajo no es una "gentileza" de las empresas para con sus asalariados y asalariadas, como algunos pretenden hacer ver. A veces puede convertirse en una auténtica trampa y así se han sentido muchas personas trabajadoras en estos meses.

Muchos salones, cocinas y habitaciones se han convertido en oficinas en las que se ha tenido que realizar el trabajo y compatibilizarlo con las tareas del hogar y de cuidados puesto que los hijos e hijas, las personas dependientes y mayores estaban en casa obligatoriamente confinados.

Y esta tarea de cuidados, lamentablemente desde siempre la han soportado mayoritariamente las mujeres que, además en esta ocasión, han tenido que asumir totalmente las deficiencias de cobertura del Estado de bienestar y de la protección social. Nunca como hasta ahora se han podido observar los desequilibrios. Tenemos que aprender la lección y apostar por unos servicios públicos de calidad y con recursos económicos y humanos suficientes.

Desde UGT, desde hace años, venimos reclamando una regulación del teletrabajo porque la negociación colectiva ha intentado suplir el papel legislador, pero precisa de un marco legal que señale de forma clara cómo desarrollar esta organización de trabajo con garantías de derechos, protección y desconexión para las trabajadoras y trabajadores.

Diálogo social, garantías y derechos

Su regulación debe ser objeto de negociación en el Diálogo Social, entre las partes representamos las relaciones laborales, y desde UGT así lo hemos reclamado.

Y en este marco tendremos que trabajar para dignificar el teletrabajo o lo que es lo mismo, determinar la jornada, los periodos de descanso, potenciar la igualdad real, asegurar la protección de la salud y seguridad y garantizar los medios necesarios a la persona trabajadora para realizar su trabajo.

El teletrabajo se debe configurar como un derecho de las personas trabajadoras y delimitar sus ámbitos de actuación y fijar reglas para garantizar ese derecho.

La revisión legal del teletrabajo debe establecer la necesidad de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras y garantizar la igualdad real como prioridad, no solo para garantizar con medidas concretas

la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras presenciales y a distancia (salario base, complementos salariales, personales y extrasalariales, etc.) sino para establecer una regulación con perspectiva de género, como un instrumento para la corresponsabilidad, atendiendo a lo dispuesto en la ley en cuanto a adaptación de jornada. Sería una forma de evitar discriminaciones por razón de género.

Es preciso regular más detalladamente aspectos como: fijar un mínimo y un máximo de tiempo dedicado a realizar la prestación a distancia, no inferior a una jornada completa ni superior a cuatro días semanales y la obligación de reflejar en el contrato de teletrabajo el lugar donde se desarrollará la actividad.

Las empresas deben asumir el coste

Consideramos que la empresa debe asumir la disposición y el mantenimiento de equipos informáticos, conexión y demás material necesario para la prestación de la actividad laboral, pero también debe compensar económicamente a las personas trabajadoras por los gastos que le genera el teletrabajo (luz, ADSL conexión a Internet, mobiliario, etc.).

La nueva legislación, desde nuestro punto de vista, debe regular el derecho a la desconexión digital y el registro de jornada para esta forma de organizar

el trabajo, así como garantizar el mantenimiento de sus derechos colectivos, del acceso a la formación y protección de riesgos laborales.

Ahora bien, no será posible desarrollar e impulsar el teletrabajo en la Negociación Colectiva si no aseguramos la participación activa de la representación de las personas trabajadoras tanto en el diseño del plan de teletrabajo, como en los procesos que conformen su aplicación.

Es preciso configurar un procedimiento que establezca las condiciones y requisitos para acceder; fijar un contenido mínimo de los acuerdos individuales de trabajo; determinar las reglas, condiciones y límites del ejercicio del derecho de reversibilidad.

Consideramos que hay que establecer que la duración del teletrabajo, no debe ser nunca inferior a 1 año, sin contar sus prórrogas; precisar las condiciones retributivas y determinar medidas específicas para la prevención de riesgos laborales y garantizar la seguridad y salud laboral de los teletrabajadores y teletrabajadoras.

Es decir, queremos un teletrabajo con reglas y garantías, un teletrabajo digno que impida que esta organización del trabajo se convierta en una nueva forma de explotación laboral.



A pesar del cambio de paradigma laboral que han sufrido muchas estructuras empresariales con la introducción forzosa del trabajo a distancia, la planificación es fundamental a la hora de implementar en empresas y organizaciones un auténtico teletrabajo, con garantías para todas las partes.

El teletrabajo es una forma de organización y de realización del trabajo, no una modalidad de contratación, ni una relación laboral de carácter especial.

El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas.
Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Tras la progresiva vuelta a la nueva normalidad, la empresa debe regular en el seno de su organización el teletrabajo. Por ello, aunque ya se haya incorporado este modelo de organización del trabajo durante la crisis generada por la COVID-19, es importante elaborar un proyecto de planificación y evaluación.

Cada empresa debe establecer su propio plan, de acuerdo a sus características y particularidades. A continuación, se muestra una posible hoja de ruta para poner en marcha un proyecto de teletrabajo con perspectiva de género.

- Estudio de viabilidad
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el Teletrabajo
- Definición del Programa de Teletrabajo
- Realización de una experiencia piloto
- Extensión del Teletrabajo