



El teletrabajo: perspectiva sindical de FSC-CCOO

CCOO
servicios a la ciudadanía

Edita:

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª planta - 28010 Madrid
Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13
www.fsc.ccoo.es

Mayo de 2020

Foto de portada de pixabay.com/es



El teletrabajo: perspectiva sindical de FSC-CCOO

Con la declaración de los diferentes estados de alarma, el Gobierno ha impulsado la modalidad del teletrabajo por fuerza mayor para aquellas personas trabajadoras que puedan realizar su actividad laboral a distancia y, como medida preferente, para los colectivos vulnerables o sensibles o para aquellas personas con necesidad de flexibilizar por necesidades de conciliación familiar, atención a menores o personas mayores como consecuencia del cierre de los centros educativos o centros de dependientes. Esta medida ha tenido un desarrollo desigual en las diferentes empresas y administraciones.

Esta medida urgente no constituye teletrabajo en sentido estricto sino una modalidad de trabajo no presencial con una finalidad preventiva y de salud pública para intentar que el virus COVID-19 no se propague. Por tanto, sólo deberíamos hablar de teletrabajo cuando abordemos una modalidad de trabajo negociada con la parte social y recogida en acuerdo o en convenios.

El AMET, *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, firmado por los agentes sociales, entre ellos la CES, nos define el teletrabajo: *El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.*

La situación producida por la crisis del COVID-19 también ha puesto de manifiesto las deficiencias técnicas que existen en la mayoría de las administraciones públicas y sector público empresarial respecto a todo lo relacionado con el proceso de digitalización y administración electrónica, así como la regulación de la modalidad del teletrabajo.

Es muy probable que esta modalidad de prestación en las relaciones laborales acabe extendiéndose, con incidencia tanto en el ámbito público como privado. Hasta la crisis del COVID 19 el teletrabajo estaba por debajo del 8% de las relaciones laborales por cuenta ajena y parece probable que el teletrabajo en sus diferentes modalidades acabe superando esos porcentajes.

El reto de la regulación del teletrabajo, cuya presencia había sido muy marginal, va a convertirse en un habitual en el futuro inmediato, pasada la excepcionalidad para regular el escenario futuro o por la exigencia de regular una situación excepcional que puede mantenerse en el tiempo.

Estamos por tanto ante un nuevo desafío para el sindicalismo de clase que requiere la fijación de una posición política por parte de nuestra federación que deberá ser armonizada con la postura confederal, sin olvidarnos que FSC-CCOO tiene peculiaridades propias por su posibilidad de implantación en el conjunto de las administraciones públicas y sector público, así como en sectores estratégicos de la comunicación y el transporte.

El teletrabajo en un primer análisis cualitativo muestra algunas connotaciones de enorme alcance que requiere al menos una aproximación política y sindical:

- El teletrabajo si es continuado impide la intervención sindical cotidiana y por lo tanto puede suponer una pérdida de influencia para el sindicalismo de clase. Aquellos espacios donde no hay intervención sindical las condiciones de trabajo del personal se deterioran.
- El teletrabajo si no es amparado por un ámbito de negociación colectiva favorece la individualización de las relaciones de producción y por tanto consolida las premisas neoliberales de mercados de trabajo desregulados.
- El teletrabajo puede acabar derivando en fórmulas de trabajo autónomo, puede facilitar procesos de externalización o privatización y por lo tanto favorecer la precarización, en aquellos ámbitos donde la negociación colectiva sea muy débil o donde la correlación de fuerzas sea muy desfavorable para la parte social.



- El teletrabajo tendrá una doble relevancia, una por el porcentaje dentro del mercado de trabajo que adquirirá como modalidad de prestación laboral y la más importante, su distorsión sobre el concepto “centro de trabajo” y el carácter socio-sindical del mismo, que plantea un reto adicional para la acción sindical y para la protección y los derechos de las personas trabajadoras. Por ello, su regulación no puede limitarse a una materia adicional de la negociación sino nuclear de la misma.
- La extensión del teletrabajo en el ámbito público debe ser especialmente valorada, por el impacto que puede tener sobre el servicio público. De ahí que debemos evaluar si la concebimos como modalidad excepcional y complementaria a la modalidad presencial.
- El teletrabajo puede significar para las mujeres una vuelta al hogar con el aislamiento del mundo laboral y de la sociedad o la vuelta al trabajo precario al no prever medidas de igualdad o el definitivo aislamiento de quien sufre violencia de género.

En cualquier caso y como ya hemos reflejado el teletrabajo formará parte de nuestra realidad productiva y por lo tanto deberemos acometer la negociación y regulación de esta modalidad en los distintos ámbitos tanto públicos como privados, donde la negociación se prevea real y efectiva, con garantía de resultado y cumplimiento de objetivos.

Nuestro objetivo es articular una regulación normativa que neutralice todos los inconvenientes y potencie la ventajas de esta modalidad de trabajo. Por tanto, los elementos imprescindibles y generalistas que se puedan detallar en ámbitos sectoriales o generales de las Administraciones deberán tener un necesario y respetuoso desarrollo concreto y exhaustivo en el ámbito de la empresa y nivel de la Administración o Departamental que proceda. El carácter voluntario, reversibilidad, derecho a la desconexión digital, evaluación del puesto de trabajo, medios materiales a cargo de la empresa, ciberseguridad y protección de datos, vida privada, formación, carrera profesional, igualdad, condiciones laborales, derechos, entre ellos los derechos digitales, nuestra preferencia como modalidad complementaria a la prioridad presencial y desempeño mixto son elementos mínimos e irrenunciables.

Ante la desvirtuación del centro de trabajo debemos salvaguardar la capacidad de la acción sindical, ante el riesgo a la individualización de la relación laboral, la invisibilidad del colectivo en teletrabajo y la pérdida de conciencia de colectivo, estableciendo las herramientas que garanticen la acción sindical y la negociación colectiva en igualdad, la comunicación con el colectivo en teletrabajo, su información y participación en la representación colectiva sindical y su elección, al igual que en las decisiones de la propia negociación colectiva

La regulación del teletrabajo en el ámbito de las administraciones públicas debe tener una doble respuesta, por un lado, de cara a la protección de los derechos de las empleadas y empleados públicos y por otro lado la de garantizar el acceso de los servicios públicos en igualdad de condiciones a la ciudadanía. De la misma forma nos corresponde revisar allí donde haya algún tipo de regulación al respecto dentro de nuestra Federación, acogiéndonos a los diferentes trabajos realizados sobre el teletrabajo con el objeto de mejorar y desarrollar las negociaciones existentes.

Esta negociación debe plasmarse en un Marco común sobre el teletrabajo tanto en el ámbito de las administraciones como el del AENC para poder desarrollarse en los diferentes espacios de negociación, situando en estos acuerdos la igualdad entre mujeres y hombres.

Desde una visión ambiental y de avanzar en la senda de otro modelo de desarrollo no destructor de la biodiversidad, menos depredador de recursos naturales, que frene la emergencia climática, que reduzca la huella de carbono y la emisión de gases de efecto invernadero y con ello las consecuencias negativas para el medioambiente y para las distintas especies que pueblan el planeta, que comparta recursos y desarrolle resiliencia y que ponga por delante a las personas y no al capital, el teletrabajo puede tener ventajas.



Las emisiones de gases de efecto invernadero alcanzaron en España en 2019 un total de 314'9 millones de toneladas de CO2 equivalentes. Las principales fuentes de emisión son la producción de energía y el transporte, seguida de la agricultura y la ganadería. Desde esta perspectiva el teletrabajo reduce el volumen de desplazamientos por carretera y por lo tanto la emisión de gases de efecto invernadero.

En relación con lo anterior y desde el punto de vista de la accidentalidad laboral, el teletrabajo puede ayudar a disminuir las elevadas tasas de accidentes in itinere. En el año 2019, 83.218 siniestros ocurrieron in itinere.

El teletrabajo también puede ofrecer una oportunidad para luchar contra el despoblamiento de nuestros pequeños pueblos y hacer frente a lo que se ha venido a llamar la España vaciada. Es fundamental dotar a estas pequeñas poblaciones de las infraestructuras necesarias para el desarrollo tecnológico, de igual modo que se tiene en las ciudades, para que ayude al asentamiento y fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas y autónomos.

Desde una perspectiva de salud laboral el teletrabajo no puede suponer una excepción de la normativa preventiva y debe acometer cuestiones como las evaluaciones de riesgos, los accidentes en el lugar del trabajo, etc.

Pero sin duda debe abordar de una manera rigurosa los riesgos psicosociales asociados al tecnoestrés y por lo tanto dentro de las medidas preventivas debe recogerse el derecho a la desconexión digital. En cuanto al otro riesgo psicosocial prevalente en el teletrabajo, como es el aislamiento social, hace imprescindible que los acuerdos o convenios de teletrabajo se restrinjan esta modalidad para un número determinado de jornadas a la semana y nunca para la totalidad.

El aislamiento y la falta de desconexión tienen una incidencia mayor sobre las personas jóvenes, podremos volver a ver sobre todo a gente joven con contratos de 4 horas realizando 10, o nos encontraríamos con una reducción en el aprendizaje que el primer colectivo en sufrirlo sería la gente joven.

La brecha digital también existe en la gente joven, y puede ser determinante para el acceso a un puesto de trabajo que tengas ciertos recursos que por tu situación personal o familiar te sea imposible, todavía hay muchas casas sin internet por no poder pagarlo.

Un estudio reciente hacía referencia que para que una persona joven pudiera emanciparse debía de gastar el 94% de su salario, esta circunstancia hace que haya aumentado en una gran proporción la demanda de alquiler de habitaciones con espacios comunes. Esta es otra dificultad más para el teletrabajo en una persona joven, verse confinada durante no solo la noche si no durante su jornada laboral a un habitáculo de 9 metros cuadrados, esto desencadenaría en otros problemas de riesgos psicosociales que habría que también tener en cuenta.

La perspectiva de género debe estar presente en todas las actividades que nuestra organización realiza para conseguir visibilizar las desigualdades y poder erradicarlas. No debemos olvidar que también existe una brecha de género en la recopilación de los datos y que proporciona como resultado una visión casi exclusivamente masculina, es por tanto primordial rectificar en estas cuestiones para poder encauzar el rumbo en la negociación colectiva y como no, en la regulación del teletrabajo.

Es indispensable incluir en los acuerdos la necesaria participación de las mujeres en todas las negociaciones formuladas desde una responsabilidad compartida sin olvidar incluir el lenguaje no sexista.

El objeto de esta resolución no es sólo evaluar el impacto del teletrabajo sobre el conjunto de la actividad productiva de nuestra federación y los riesgos y ventajas que supone en el contexto sociopolítico actual, sino fijar una posición político sindical sobre el teletrabajo.

En esta línea concluimos con cuatro ejes de trabajo que deben desarrollarse y que determinan la posición de nuestra federación.



- Impulsar la negociación de un Marco común sobre el teletrabajo tanto en el ámbito de las administraciones como el del AENC para poder desarrollarse en los diferentes espacios de negociación. En dicha negociación se incorporará las medidas de necesarias para conseguir la igualdad de mujeres y hombres.
- Constituir grupo de trabajo para analizar aquellos ámbitos, categorías y trabajos más susceptibles y que faciliten el desarrollo del teletrabajo, su impacto sobre la precarización de las relaciones laborales, especialmente la de las personas jóvenes, así como el necesario análisis y evaluación con perspectiva de género. Permitiendo acometer la negociación de su implantación en las mejores condiciones en los ámbitos correspondientes.
- Impulsar un debate político en el conjunto de nuestra organización donde se determine el alcance de futuro del teletrabajo sobre el conjunto de la actividad productiva y los efectos que ello puede conllevar sobre el sindicalismo de clase confederal.
- Evaluar cómo el teletrabajo en la esfera de lo público, en un contexto sociopolítico de enormes convulsiones, que tendrá impactos sobre los servicios públicos, puede tener efectos relevantes sobre modelo de servicios públicos. Prestando especial atención al impacto del teletrabajo en la España vaciada, núcleos urbanos más desfavorecidos o en colectivos en riesgo de exclusión social, de ahí la importancia de políticas públicas que les garanticen el acceso a las nuevas tecnologías para evitar que se produzca una desigualdad en el acceso como consecuencia de la brecha digital.





servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es