

Documento Confederal de acción sindical ante o teletraballo



Confederación Intersindical Galega

Documento Confederal de acción sindical ante o teletrabajo



Documento confederal de acción sindical ante o teletraballo

Desde a CIG opoñémonos, con carácter xeral, ao teletraballo, xa que supón un enorme desafío para a defensa dos dereitos das persoas traballadoras, ademais dun enorme problema para o desenvolvemento do traballo sindical.

O teletraballo preséntase como unha nova modalidade do traballo, na que o capital pon en práctica un novo modo de organizar a produción. Caracterízase pola deslocalización do posto e do centro de traballo, e polo necesario uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación. Porén, pódese converter na vía máis rápida para facilitar a deslocalización da actividade, así como evidencia os efectos perversos da dixitalización para o mundo do traballo.

A recente aprobación do Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro, para regular o traballo a distancia é unha norma de mínimos que non dignifica a prestación do traballo neste modalidade, derivando á negociación colectiva, con todo o que isto significa cando aínda seguen vixentes as reformas laboral e da negociación colectiva dos anos 2010 e 2012.

Ademais, este Real Decreto non resolve a actual situación laboral derivada da pandemia da covid19, na que se impuxo o teletraballo sen dereitos e que se mantén en vigor con carácter xeral.

Desde a CIG consideramos que grazas ao teletraballo as empresas teñen unha posibilidade de recortar custos, mostrándoo como unha vantaxe pola “flexibilidade de horarios” que mellora, segundo o capital, a calidade de vida da persoa traballadora e a posibilidade de conciliación coa vida familiar. Ofrécesenos como unha posibilidade de aforro nos recursos económicos que destinamos ao coidado das crianzas e doutras persoas dependentes, ao desprazamento ao lugar de traballo, á adquisición de roupa, etc.

Todas estas argumentacións que trasladan as empresas coma vantaxes e que se disfrazan baixo un falso equilibrio de intereses entre a empresa e as persoas traballadoras, lévannos en moitos casos a antigas formas de explotación laboral

do capitalismo, en que se traballa un número infinito de horas, se fomenta a competitividade e o individualismo entre persoas traballadoras e se dificulta a organización da clase traballadora para a loita pola consecución de mellores condicións de traballo e de vida.

A consecución da xornada laboral de oito horas foi un dos maiores logros da clase traballadora, mais na nova realidade laboral do século XXI o ordenador convértese nunha nova ferramenta de explotación coa que se traballa sen parar un número infinito de horas sen capacidade de separar a vida persoal da profesional.

O teletraballo, lonxe de ofrecer vantaxes, supón unha descapitalización da empresa, quedando en moitos casos o seu pasivo reducido a cero. Non existe ningún investimento por parte da empresa ao reducir todos os gastos, facilitando deste xeito as deslocalizacións das empresas sen ningún custo para elas.

Tamén desde unha perspectiva de xénero ofrécese o teletraballo como unha forma de conciliación da vida laboral e familiar. Lonxe disto, esta modalidade agocha a dupla xornada de traballo para as mulleres traballadoras e unha xustificación por parte do neoliberalismo para recortar en servizos públicos como escolas infantís, ao seren estes innecesarios. Tamén na nova Lei de Dependencia fálase de impulsar o teletraballo entre as persoas con capacidades distintas, evitándose o gasto na mobilidade destas persoas traballadoras e castigándoas a vivir pechadas no seu domicilio.

Antes da implantación do teletraballo ten que se levar a cabo unha análise profunda da súa necesidade no seo da RLT de cada centro de traballo. Previamente á introdución no convenio colectivo, ten que pasar a debate, fixándose liñas vermellas e límites que non se poden superar.

A xestión que se está a facer por parte do Goberno do Estado na implantación do teletraballo é nefasta. Estamos devolvendo as persoas, fundamentalmente as mulleres, ao fogar, e no canto de transformar o lugar de traballo nun lugar acolledor,

pretenden que transformemos a nosa casa nun lugar de traballo, con independencia de que se poida desenvolver en condicións óptimas ou non. O teletraballo fai desaparecer a fronteira entre o público e o privado e intensifícase moito máis a demanda de traballo por parte do empresario, ao non haber posibilidade de control sindical. O teletraballo está a acrecentar a ganancia das empresas, porque diminúen os custos inmediatos invadindo á súa vez a casa das persoas traballadoras.

A diferenza de quen considere que estamos ante unha nova revolución da clase traballadora e a fin da explotación laboral, desde a CIG afirmamos que estamos diante dunha contrarrevolución do neoliberalismo que desexa devolvernosa situacións anteriores nas que o individualismo impedía a organización da clase traballadora na loita pola mellora das condicións sociais e laborais, intensificando a pobreza laboral e a precariedade.

O TRÁMITE DA LEI DE TELETRABALLO

A epidemia da covid-19 alterou os nosos hábitos de vida e tamén de relación laborais. Desde a promulgación do Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, polo que se declarou o estado de alarma asistimos a un proceso de implementación do teletraballo.

Malia todo, o teletraballo non é unha figura nova, xa que desde finais do século pasado en diversos convenios de grandes empresas multinacionais se regulaba o teletraballo. A finalidade desta modalidade laboral era a de facer coincidir os horarios das persoas traballadoras que traballaban en diferentes centros laborais localizados noutras rexións cos horarios das oficinas centrais.

As leis que precederon o actual marco laboral foron:

- **A Norma Técnica de Prevención (NTP) 461: Teletraballo: criterios para a súa implantación, do ano 1996**, na que se delimita o concepto de teletraballo a unha actividade profesional remunerada, descentralizada do centro de traballo e o emprego de ferramentas básicas nas tecnoloxías da información e telecomunicación.
- Posteriormente, o 16 de xullo de 2002, aprobouse o **Acordo Marco Europeo sobre Teletraballo**, no que se marca o seu carácter voluntario, as condicións de emprego garantindo os mesmos dereitos que os das persoas traballadoras presenciais, a protección de datos, respecto pola vida privada da persoa teletraballadora, no relativo ao equipamento, saúde e seguridade, organización do traballo, formación e a garantir os mesmos dereitos co-

lectivos que o resto de persoas traballadoras.

- **Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urgentes para a reforma do mercado laboral.** Dez anos despois do “Acordo Marco” o PP en maioría absoluta modificou o artigo 13 do **Estatuto dos Traballadores/as** (en adiante ET). Este artigo segue en vigor malia as reformas laborais posteriores e o anuncio do actual Goberno do PSOE e Unidas Podemos da derogación da reforma laboral do PP. Este artigo xa definía o concepto de “traballo a distancia”, o seu carácter voluntario (acordado), a forma escrita do contrato, a igualdade de dereitos e condicións laborais (retribución, etc). O citado artigo continúa coa seguinte redacción:

Artigo 13. Traballo a distancia.

1. *Terá a consideración de traballo a distancia aquel en que a prestación da actividade laboral se realice de maneira preponderante no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este, de xeito alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa.*
2. *O acordo polo que se estableza o traballo a distancia formalizarase por escrito. Tanto se o acordo se establece no contrato inicial coma se fose posterior, seranlle de aplicación as regras contidas no artigo 8.4 para a copia básica do contrato de traballo.*
3. *As traballadoras e os traballadores a distancia terán os mesmos dereitos que os que prestan os seus servizos no centro de traballo da empresa, salvo aqueles que sexan inherentes á*

realización da prestación laboral no mesmo de maneira presencial. En especial, a traballadora ou o traballador a distancia terá dereito a percibir, como mínimo, a retribución total establecida conforme ao seu grupo profesional e funcións. O empresario deberá establecer os medios necesarios para asegurar o acceso efectivo destes traballadores/as á formación profesional para o emprego, co fin de favorecer a súa promoción profesional. Así mesmo, co fin de posibilitar a mobilidade e promoción, deberá informar as traballadoras e os traballadores a distancia da existencia de postos de traballo vacantes para o seu desenvolvemento presencial nos seus centros de traballo.

4. As traballadoras e os traballadores a distancia teñen dereito a unha axeitada protección en materia de seguridade e saúde resultando de aplicación, en todo caso, o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e a súa normativa de desenvolvemento.

5. As traballadoras e os traballadores a distancia poderán exercer os dereitos de representación colectiva conforme ao previsto nesta lei. Para estes efectos os devanditos traballadores deberán estar adscritos a un centro de traballo concreto da empresa.

- **Real Decreto-lei 6/2019**, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes o emprego e a ocupación”, que modificou o art. 34.8 ET, quedando o citado artigo coa seguinte redacción:

“A traballadora ou o traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, de ser o caso, o previsto

naquela. Con tal fin, promoverase a utilización da xornada continuada, o horario flexíbel ou outros modos de organización do tempo de traballo e dos descansos que permitan a maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras e a mellora da produtividade nas empresas.”

- **Real Decreto Lei 8/2020**, do 17 de marzo, no seu artigo 5 sobre medidas excepcionais de natureza laboral para garantir a actividade empresarial aparece o texto:

“As empresas deben establecer sistemas de organización que permitan manter a actividade por mecanismos alternativos, particularmente por medio do traballo a distancia, a empresa debe adoptar as medidas oportunas se iso é técnica e razoabelmente posíbel e se o esforzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente o traballo a distancia, deberán ser prioritarias fronte o cesamento temporal ou redución de actividade”.

- **Real Decreto Lei 15/2020** estableceu a prórroga do carácter preferente do traballo a distancia dous meses despois do remate deste, con data límite do 21 de setembro do 2020.

- **Acordo da mesa xeral de negociación das administracións públicas**, do 21 de setembro de 2020, modifícase o texto refundido do Estatuto Básico do Empregado Público para a introdución dun artigo 47 bis “Teletraballo”. O devandito acordo foi asinado polos sindicatos CCOO, UGT e CSIF, e rexeitado pola CIG e ELA. Un acordo que nas cuestións máis importantes só ten carácter vinculante e non garante o mantemento dos servizos públicos afondando nas privatizacións, e onde non se garante a prestación do servizo presencial para as persoas administradas afondando na fenda dixital coas administracións.

O REAL DECRETO-LEI 28/2020, DO 22 DE SETEMBRO. NOVA REGULACIÓN DO TRABALLO A DISTANCIA: MOITAS EIVAS E POUCAS GARANTÍAS

O pasado 23 de setembro foi publicado no BOE o novo Real Decreto-lei 28/2020, do 22 de setembro, de traballo a distancia, que recolle o acordo asinado o día anterior entre o Ministerio de Traballo e Economía Social español, os sindicatos e a patronal na denominada Mesa de Diálogo Social.

A norma, que agora vai ser enviada ao Congreso español para a súa validación polo trámite de proxecto de lei, pretende superar a redacción do artigo 13 do Estatuto dos Traballadores/as perante a nova realidade laboral provocada pola pandemia da covid-19, que supuxo unha enorme expansión do traballo a distancia. Porén, e paradoxalmente, as persoas que están a traballar a raíz da crise sanitaria quedan excluídas da norma.

O decreto-lei entra en vigor desde o 13 de outubro en todo o que ten a ver co teletraballo, e o día 23 de setembro o resto de medidas que contén, entre elas a prórroga do plan MECUIDA (disposición adicional terceira).

Os puntos máis salientábeis da nova norma son os seguintes:

Afectación limitada e progresiva

O novo decreto-lei non se vai aplicar, cando menos inicialmente, ás persoas que xa teletraballan como medida excepcional derivada da pandemia (disposición transitoria terceira). En tanto non se levanten as medidas de contención sanitaria, a norma aplicábel a estas persoas será a anterior, coas únicas salvidades de que a empresa deberá facerse cargo de medios, equipos, ferramentas e consumíbeis e da manutención necesaria.

Tampouco vai afectar ao emprego público, for persoal funcionario, estatutario ou laboral, que se rexerá pola súa normativa específica. En concreto, o persoal laboral das administracións públicas fica excluído do ámbito de aplicación do decreto-lei na disposición adicional segunda.

Para o resto das persoas traballadoras, a afectación será progresiva e demorada. Consonte á súa disposición final 14, o decreto-lei entra en vigor o 13 de outubro. En caso de que existan acordos previos de teletraballo non vinculados á situación

de pandemia, estes deben adaptarse á nova norma no prazo de tres meses desde a súa entrada en vigor (disposición transitoria primeira, alínea 3). E se xa existe regulación sobre o teletraballo no convenio colectivo, esta manterase até que perda a súa vixencia ou, se non ten unha data de fin, durante un ano que se pode prorrogar até tres (disposición transitoria primeira, alínea 3).

Ampla marxe para a fraude na aplicación da norma

A norma define como traballo a distancia regular o que ocupa cando menos un 30% da xornada laboral durante tres meses (artigo 1). Porén, exclúe os contratos con menores ou de prácticas ou formación, que deberán contar cun mínimo do 50% de actividade presencial.

Este limiar do 30% en porcentaxe de xornada para aplicar a nova regulación adoptouse por esixencia da patronal e vai dar pé a que moitas empresas se beneficien de sistemas híbridos de traballo presencial e teletraballo sen teren que aplicar a lei naqueles aspectos en que se contén algunha garantía adicional para o traballo a distancia, como os relativos á desconexión dixital, a protección de datos ou a prevención de riscos laborais. Tamén é previsíbel que se pretendan defraudar esas novas garantías mediante o recurso a falsos/as autónomos/as.

Carácter voluntario, expreso e reversíbel

O acordo para realizar traballo a distancia debe ser voluntario por ambas as partes (artigo 5.1), isto é, ningunha delas pode impor o teletraballo á outra. A negativa por parte dunha persoa traballadora para aceptala ou as dificultades para adaptarse ao teletraballo non poden ser causa de despedimento por causas obxectivas, aínda que a consecuencia dese despedimento ilegal será a improcedencia e non a nulidade (artigo 5.2).

Alén diso, o acordo de teletraballo debe ser reversíbel (artigo 5.3), de xeito que permita volver á situación de presencialidade anterior. A forma concreta en que se produza ese regreso depen-

derá da negociación colectiva, á que se remite o decreto-lei en aspectos moi relevantes, o que vai dificultar a súa aplicación nun primeiro momento por falta dese complemento necesario.

O acordo para o traballo a distancia deberá formalizarse por escrito e enviarse á representación legal dos/as traballadores/as e á oficina de emprego antes do comezo da actividade (artigo 6). No caso de que xa se estivera a teletraballar (e non se trate dunha situación excepcional derivada da crise sanitaria), as empresas dispoñen de tres meses para formalizaren e rexistraren o acordo (disposición transitoria primeira, alínea 3). A norma inclúe sancións para as empresas que non cumpran esta obriga (disposición final primeira).

O acordo para o teletraballo debe conter (artigo 7) datos sobre os medios necesarios para o desenvolvemento da actividade, os posíbeis gastos e como se cuantificará a súa compensación (por exemplo, as facturas de electricidade ou internet), a súa duración, o horario e as regras de dispoñibilidade, porcentaxe de traballo a distancia e presencial, a localización de ambos os lugares, o tempo de preaviso para revogar a medida e volver ao traballo presencial, os medios que usará a empresa para controlar a actividade, o procedemento en caso de problemas técnicos e as instrucións da empresa en asuntos como a protección de datos ou a seguridade da información.

Dereitos no teletraballo: continuísmo e falta de garantías

Como xa facía o artigo 13 ET, o novo decreto-lei dispón que as persoas que traballen a distancia terán os mesmos dereitos (artigo 4) que as que traballen de forma presencial, tanto en salarios, formación, promoción, acceso e voto da súa representación legal, non discriminación e prevención de riscos laborais. Porén, o modo en que farán efectivos eses dereitos segue a ser unha incógnita, pois o Goberno non considerou necesario

atender no decreto-lei ás dificultades específicas para o control da legalidade e a acción sindical que implica unha organización laboral distribuída a nivel domiciliario.

En relación coa prevención de riscos, será obxecto de avaliación a zona habilitada para o traballo a distancia (non toda a vivenda) e se for necesario realizar unha visita presencial a persoa traballadora deberá dar o seu consentimento (artigo 16).

En relación cos horarios, deberán cumprir co rexistro de entrada e saída, do mesmo xeito que os presenciais (artigo 14), e a empresa poderá implantar sistemas para controlar a actividade da persoa traballadora, respectando a protección de datos e a súa dignidade (artigo 22). As traballadoras e os traballadores a distancia terán dereito a un horario flexíbel (artigo 13), consonte ao acordo individual de teletraballo e ao convenio colectivo, e marcarase un horario de dispoñibilidade, fóra do cal a empresa non se poderá comunicar nin reclamar tarefas, para garantir a desconexión dixital (artigo 18).

A empresa deberá facerse cargo de todos os medios de produción necesarios para o desenvolvemento da actividade (artigo 11) e non poderá esixir á persoa traballadora que use para o traballo ou instale aplicacións ou programas nos seus dispositivos persoais (artigo 17).

O dereito ao pagamento ou compensación de gastos debe ser obxecto de regulación concreta no propio acordo individual de teletraballo ou no convenio colectivo (artigo 12). É importante insistir que son tantas e tan importantes as materias en que a norma legal se remite á negociación colectiva (incluída a definición de postos susceptibles de teletraballo, mínimos presenciais e sistemas de compensación de gastos), que a súa aplicación práctica estará moi comprometida até que os convenios se actualicen como complemento necesario dunha norma que neste momento se revela como incompleta, fragmentaria e voluntarista.

O IMPACTO DO TELETRABALLO NOS INFORMES DE DIAGNOSE DOS PLANS DE IGUALDADE

O Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro recolle no artigo 7.2 que as diagnoses de situación dos plans de igualdade en cada unha das empresas de máis de 50 persoas traballadoras teñen que se estender a todos os postos e centros de traballo. Que a diagnose terá que identificar en que medida a igualdade de trato e de oportunida-

des entre mulleres e homes está integrada no seu sistema de xestión, analizando os efectos que para mulleres e homes teñen o conxunto dos procesos técnicos e produtivos, a organización do traballo e as condicións nas que este se presta, incluída a prestación do traballo habitual, a distancia ou non, en centros de traballo alleos ou mediante a utilización de persoas traballadoras cedidas.

OS DATOS DO TELETRABALLO NA CLASE TRABALLADORA GALEGA

Co comezo do confinamento, e segundo algunhas enquisas, o número de persoas teletraballando no mes de xuño de este ano alcanzou o 34%. Moi por enriba do 20,5% de traballadores/as galegos/as que podería teletraballar segundo o estudo “Impulso do teletraballo durante a covid-19 e os retos que xera” da Universidade de Valencia.

Neste documento fálase tamén das posibilidades de teletraballar por grupos de ocupación. Sendo o grupo das persoas directivas e xerentes do 100%, grupo de técnicos/as e profesionais científicos/as e intelectuais do 59,9%, técnicos/as: profesionais de apoio do 22,3%, empregados/as contábeis, administrativos/as e outros empregos de oficina o 43,6% chegando a un total do 22,3% das persoas traballadoras no Estado español (4,4 millóns) con posibilidades de usar esta modalidade.

Salienta o estudo que para o 45,3% do total dos empregados/as no Estado que pertencen aos grupos menos cualificados, o teletraballo non é unha opción viábel segundo a citada estimación.

Polos datos que achega o informe é evidente que as circunstancias excepcionais da crise sanitaria impulsaron o teletraballo, en ocasións mesmo por enriba de cifras antes máximas.

Por sectores, as ocupacións máis cualificadas son as que presentan maior capacidade para teletraballar: intermediación financeira o 45%, inmobiliario e servizos empresarias o 41,5%, educación e sanidade de mercado o 35,9%, servizos de non

mercado o 36%, enerxía, gas e auga o 39,1%, industria química o 29,8 % ou papel: edición e artes gráficas o 28%.

O teletraballo en Galiza segundo o INE

Centrando os datos en Galiza, o INE advirte na enquisa de Condicións de traballo que na actualidade son un 15,3% (129.700 persoas) as que teletraballan; no ano 2019 este número era do 3,8% (33.600 persoas).

Diferenciando por sexos, no ano 2019 teletraballaban o 3,4% dos homes (14.500) e o 4,2% das mulleres (18.300), mentres en 2020 o 12% dos homes (56.600) e o 17,6% das mulleres (73.100). Os datos demostran que son maioritariamente as mulleres as que se acollen ao teletraballo como fórmula que lles permita asumir o coidado das crianzas e persoas ao seu cargo (dado que o goberno non adoptou outra medida que a de reducir o salario parcial ou totalmente, o cal fixo que moitas mulleres escollesen esta fórmula antes ca outro tipo de dereitos de conciliación que derivaban nunha mingua económica ou se visen obrigadas a abandonar o seu posto de traballo), sen ser conscientes da sobrecarga que isto supón para a súa saúde, e das dificultades para poder levar a cabo as tarefas laborais e as de coidado.

A opción de teletraballar aumenta cando o tecido produtivo de orienta máis a ocupacións cualificadas e terciarias; en Galiza o sector terciario ocupa a máis do 75% da poboación traballadora.

O teletraballo nos postos máis cualificados en Galiza

Por outra banda, o estudo da Universidade de Vigo sobre o “Impacto da actual crise por covid-19 nas persoas tituladas” sinala que entre as persoas tituladas o teletraballo durante a pandemia ocupou o 54% das persoas traballadoras, sendo só do 2,6% as que mesturaban o teletraballo con traballo presencial ou ERTE.

Neste traballo indícase que o 60,8% das persoas tituladas carecían de experiencia previa na

realización do teletraballo, sendo a porcentaxe de homes con experiencia previa o 49,9%, número moi superior ao de mulleres (31,1% antes da pandemia). Na actualidade estes datos igualáronse na mesma porcentaxe entre homes (54,8%) e mulleres (53,3%).

Á pregunta que realiza esta enquisa sobre cales son as medidas aplicadas polas empresas para combater a covid-19, o 82,6% indican o teletraballo como a principal medida para atallar os problemas derivados da crise.

AS LIMITACIÓNS NECESARIAS AO TELETRABALLO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde a CIG consideramos que o teletraballo necesita limitarse principalmente en tres aspectos para non se converter nunha ferramenta de precarización e explotación laboral:

1. **Prohibindo que se obrigue a persoa traballadora a poñer o seu domicilio a disposición da empresa.** Polo tanto, a empresa ten que facilitar os equipos e ferramentas de traballo, así como o mantemento destes. Teñen que asumir todos os custos de converter un cuarto en oficina, con todo o que iso implica de mobiliario. A empresa ten que realizar as avaliacións de riscos, sobre todo psicosociais, e en todo o que teña que ver coa saúde laboral. Así mesmo, ten que compensar os gastos de conexión a internet, luz, auga, electricidade, gas e limpeza dese tempo de traballo.
2. **Limitando as dificultades para a organización do traballo,** creando unha necesaria separación entre o espazo público e o privado. Prohibindo o control da empresa na actividade da propia persoa traballadora nos medios dixitais. Para non perder a intimidade, capacidade de socialización e o fomento do sedentarismo, é necesario que a persoa traballadora teña o posto de traballo dentro da empresa dispoñíbel e coñeza as datas con antelación nas que ten

que se presentar; en ningún caso se pode teletraballar o 100% da xornada. Así mesmo, ten que quedar perfectamente definida a necesaria voluntariedade por parte da persoa traballadora. E limitarse ademais a retribución por obxectivos, xa que ao non ter unha xornada marcada nin control directo da empresa pode materializarse en xornadas laborais intensas sen facer diferenciación de días de semana e fin de semana.

3. **Acordando que a persoa traballadora reciba puntualmente a información sindical,** directamente desde a RLT e as seccións sindicais a través de calquera ferramenta de comunicación individual e instantánea posta a disposición pola empresa para o persoal. En ningún caso pode ser válido o uso de sistemas de páxinas en intranet. En ningún caso unha persoa pode ser contratada directamente para teletraballar, tendo que levar un tempo mínimo de antigüidade na empresa. As persoas traballadoras precisan coñecer os seus compañeiros/as de traballo, asistir a asembleas dentro do centro de traballo, etc. O teletraballo non pode ser empregado como unha ferramenta para dispersar as persoas traballadoras do centro de traballo, fomentando o individualismo e a individualización das condicións laborais.

CLÁUSULAS DE TELETRABALLO PARA INCLUIR A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

As propostas da CIG de cláusulas en relación ao teletraballo na negociación colectiva son as seguintes:

1. Definición, enfoque e modalidades.

1.1. Enténdese por teletraballo a modalidade de prestación de servizos na que unha parte da xornada laboral se desenvolve de forma remota desde un espazo suficiente do domicilio particular da persoa traballadora que se destina ao seu uso como oficina ou a prestación de servizos coñecida como traballo a distancia, na que o traballo non se realiza necesariamente única e exclusivamente no domicilio da persoa traballadora. A persoa traballadora poderá acollerse voluntariamente ao réxime de teletraballo, que é reversíbel para este en calquera momento. Para materializar a reversión deberá comunicar por escrito a empresa a data de finalización, cunha antecedencia mínima de 15 días.

1.2. O acordo de teletraballo entre empresa e persoa traballadora deberá garantir a prestación de servizos presencial no centro de traballo, de como mínimo algunha destas modalidades:

- Dous días á semana.
- Tres días á semana.
- 20% da xornada diaria.
- Dúas tardes á semana e a xornada do venres.

A persoa traballadora que decida participar deberá acordar co seu superior/a xerárquico/a a modalidade en que vai desenvolver o teletraballo. A empresa articulará un procedemento formal de solicitude, tramitación, aprobación e formalización do teletraballo. Se a persoa traballadora mudase de posto de traballo, a empresa analizará se o novo posto é compatíbel coa situación de teletraballo, para efectos de adoptar a decisión oportuna.

2. Requisitos básicos

para poder realizar teletraballo

2.1. Organizativos ou de posto de traballo:

A empresa e a representación dos traballadores/as avaliarán se o posto de traballo

é apto para o teletraballo. O convenio colectivo terá que enumerar e delimitar con criterios obxectivos as áreas de traballo e que actividades, postos e funcións dentro destas áreas se poderán desenvolver como teletraballo. Correspóndelles á empresa e á RLT acordar esta aplicación.

2.2. Perfil profesional e persoal da persoa que teletraballa:

- Dous anos de antigüidade na empresa como mínimo.
- Estar en situación de alta no réxime xeral da Seguridade Social e a xornada completa. Porén, a redución de xornada será compatíbel coa realización do teletraballo en días completos e tamén se se fai teletraballo nun 20%, agás que a redución de xornada sexa igual ou superior a un terzo.
- Competencias: coñecemento suficiente do posto (un ano mínimo no posto como referencia) e habilidades informáticas suficientes para poder traballar en remoto.

3. Requisitos do lugar de teletraballo.

O lugar desde o que se realice o teletraballo deberá contar cunha serie de condicións que garantan que se poderá desenvolver o traballo habitual nunha contorna adecuada. Alén dos requisitos técnicos que garantan a conexión, deberase contar cun espazo que cumpra as condicións mínimas en materia de prevención, seguridade e saúde dun posto de traballo tipo. Estas condicións mínimas constarán no Acordo individual de teletraballo (AIT).

Para comprobar esas condicións, a persoa que teletraballa comprométese a aceptar unha visita de avaliación de riscos, efectuada polo técnico/a de prevención, que poderá ir acompañado/a do delegado/a de prevención (se así o autoriza a persoa traballadora) en data e hora que se concertará persoalmente. A avaliación de riscos deberán contemplar, de xeito específico, os riscos psicosociais.

Establecer, como mínimo, a obriga dun descanso de cinco minutos por cada hora de traballo

como recomenda o Real Decreto 488/1997 de pantallas de visualización de datos (PVD).

Calquera adaptación da vivenda particular para facilitar o teletraballo será por conta da empresa. Se o teletraballo implica a utilización dun espazo específico que quedase limitado para calquera outra actividade, a empresa deberá compensar economicamente esa ocupación. Así mesmo, a empresa contratará e farase cargo dun seguro que cubra calquera deterioro nas ferramentas, equipamentos ou materiais.

4. Dereitos da persoa que teletraballa

4.1. A empresa e a persoa que se acolla á situación de teletraballo deberán asinar previamente o AIT para a formalización da súa nova situación laboral, durante a que se manterán os seus dereitos e obrigas laborais en todo aquilo que non sexa incompatible co teletraballo, e, en particular:

- Garantía de condicións laborais: o mesmo posto de traballo, funcións, dependencia xerárquica, condicións salariais, de xornada e de quenda.
- Garantía de cobro de complementos do salario percibidos pola persoa traballadora que estean relacionados coa prestación de servizos no centro de traballo (transporte, presenza, asistencia, etc).
- Garantía de desenvolvemento profesional: as mesmas oportunidades de formación, promocións e ascensos.
- Garantía de dereitos sindicais: os mesmos dereitos de votación activa e pasiva nas eleccións sindicais e de exercicio da actividade sindical e das funcións representativas, de ser o caso.
- Garantía de esixencia: mesma carga de traballo e esixencia de nivel de produtividade.
- Garantía de rexistro horario real (asociado ao login e logout do sistema informático da empresa que impida traballar sen estar “logueado/a”) que permita rexistrar na xornada de maneira efectiva e inalterábel as horas traballadas.
- Garantía de desconexión dixital: entendida como a desconexión do sistema informático da empresa ao rematar o horario diario ou a xornada máxima. As

empresas non poderán enviar correos, sms, nin outro tipo de mensaxe ou efectuar chamadas fóra da xornada laboral. O envío destes non terá obriga de resposta por parte da persoa traballadora, e non poderán penalizar a persoa traballadora por non dala.

- Garantía social e preventiva: mesmos dereitos de prevención de riscos e Seguridade Social, mesmas coberturas das continxencias de enfermidade profesional e de accidente, etc.

4.2. Para facer efectivos estes dereitos ante os organismos da Seguridade Social e mutuas, a empresa emitirá certificación acreditativa do horario desempeñado na situación de teletraballo, sempre que o solicite a persoa traballadora.

5. Outras cláusulas adicionais relativas ao réxime de teletraballo

5.1. Medios materiais:

Para a prestación do seu traballo, a empresa poñerá ao dispor da persoa que teletraballa todos os equipos, subministracións e materiais que sexan necesarios, como: equipos informáticos, telefonía, conexión a internet e o software necesario para o desenvolvemento da actividade laboral. Todos estes deberan estar homologados para o seu uso durante toda a xornada laboral.

Tales medios poderán ser substituídos en calquera momento, ou suprimidos total ou parcialmente por decisión unilateral do empregador/a, cando non resulten necesarios para a prestación do traballo contratado. A persoa que teletraballa está obrigada a conservar e custodiar os medios materiais coa debida dilixencia, impedindo o acceso de persoas alleas á empresa aos programas e bases de datos postos á súa disposición. A empresa deberá fornecer á persoa que teletraballa o apoio técnico necesario para o correcto funcionamento dos medios materiais.

As incidencias técnicas que se produzan no transcurso da xornada (propias do sistema da empresa, caídas de enerxía, caídas de provedor de servizos de internet, etc.) que provoquen a interrupción do traballo, en

ningún caso serán imputábeis ás persoas traballadoras, sendo ese tempo por conta das empresas e non precisará recuperación ningunha da persoa traballadora. Tampouco estarán afectados os complementos por produtividade ou obxectivos que perciba a persoa traballadora.

Os dispositivos e ferramentas facilitados pola empresa garantirán a inviolabilidade do domicilio. Nese senso queda prohibido o uso das videocámaras, micrófonos, programas e/ou aplicacións de control, seguimento ou monitorización do traballo. En ningún caso estará permitido o BOYD (bring your own device), nin prácticas semellantes, nas que o persoal deba poñer ferramentas dixitais propias, privadas e persoais, ao servizo da empresa.

5.2. Protección de datos e uso de internet:

No que atinxe á protección de datos, a persoa que teletraballa debe coñecer e cumprir a normativa interna e comprométese a adoptar as medidas axeitadas para garantir a protección dos datos de carácter persoal aos que, con ocasión da súa prestación laboral, teña acceso por conta da empresa.

Se por causas alleas á vontade da persoa que teletraballa se producise algunha incidencia neste eido, a responsabilidade segue sendo da empresa, que cubrirá esta circunstancia mediante un seguro contratado para eses efectos.

6. Dereitos sindicais

A empresa garantirá que a persoa traballadora reciba puntualmente a información sindical, habilitándolles ás seccións sindicais o uso sindical do correo electrónico, de chats ou de calquera outra ferramenta de comunicación instantánea posta pola empresa a disposición do persoal. Non se considerarán válidos para eses efectos o uso de sistemas de páxinas de intranet.

A persoa que teletraballa terá os mesmos dereitos de votación activa e pasiva nas eleccións sindicais, e de exercicio da actividade sindical e das funcións representativas, de ser o caso. Para efectos de censo será asignada no centro de traballo no que presta servizos de xeito presencial. O teletraballo quedará expresamente prohibido cando haxa unha convocatoria de folga ou paros, co obxectivo de garantir as funcións do comité de folga previstas no artigo 5 RD Lei 17/1977.

O DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL PARA AS PERSOAS TELETRABALLADORAS

A precariedade e a dixitalización do mundo laboral van na mesma dirección. No eido laboral están a xurdir novas problemáticas por causa do teletraballo, e cada vez son máis as persoas traballadoras que demandan esta nova forma de traballar por diferentes motivos. Debemos analizar sindicalmente este novo fenómeno laboral con preocupación, pois fomenta a individualización das relacións laborais e dificulta o traballo sindical na defensa dos dereitos das persoas traballadoras. Existe a necesidade de regular esta nova realidade laboral; o traballo dixital en sectores como o financeiro non ten ningún tipo de control; as persoas traballadoras realizan o traballo desde o seu domicilio sen capacidade de control da xornada, horas extras, salario, etc.

Coa necesidade principal de controlar o rexistro de xornada, de xeito físico e dixital, a nova LOPD (publicada no BOE do 06/12/2018) dispón no artigo 91 que *“Os convenios colectivos poderán establecer garantías adicionais dos dereitos e liberdades relacionados co tratamento dos datos persoais dos traballadores/as e a salvagarda de dereitos dixitais no ámbito laboral”* e introduce un novo artigo 20 bis no ET que di que *“Os traballadores/as teñen dereito á intimidación no uso dos dispositivos dixitais postos a súa disposición polo empregador/a, á desconexión dixital e á intimidación fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais”*.

CLÁUSULA DE CONTROL SINDICAL PARA DESCONEXIÓN DIXITAL NO TELETRABALLO A INCLUIR NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

É imprescindible incluír cláusulas que garantan a desconexión dixital na lexislación e nos convenios colectivos aos que lles afecte esta nova forma de precarización do traballo.

Conforme ao anterior, propoñemos:

1. O recoñecemento do dereito á desconexión dixital nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica de protección de datos persoais, no artigo 20 bis do Estatuto do Traballo e neste convenio colectivo.
2. As persoas traballadoras non teñen a obriga de revisar, nin moito menos de responder, as posíbeis mensaxes ou chamadas relacionadas coa súa prestación laboral que se produzan fóra do seu horario de traballo.
3. Nos períodos de vacacións, permisos e descansos a empresa deberá garantir que a actividade produtiva se desenvolva con normalidade e sen perturbar o dereito á desconexión das persoas traballadoras, ora mediante unha adecuada planificación das quendas de vacacións e descansos, ora mediante a contratación de persoal de reforzo.
4. Con carácter excepcional, cando a función desempeñada pola persoa traballadora faga imprescindible que revise mensaxes profesionais fóra do seu horario de traballo, deberá subscríbise previamente un acordo por escrito, no que se fixará unha faixa horaria concreta, non superior a 60 minutos por día, durante a que a persoa traballadora debe revisar as mensaxes e atender as urxencias que se produzan. De tales acordos individuais entregarase copia á representación legal das persoas traballadoras, dentro dos tres días seguintes á súa subscripción. Para os efectos desta liña, enténdese por urxencia aquela incidencia que racionalmente pode resolverse mediante unha instrución clara e sinxela, que pode transmitirse mediante unha chamada ou mensaxe curta, e que suporía un maior uso de tempo e recursos en caso de non ser atendida de forma inmediata.
5. En calquera caso, o tempo de dispoñibilidade fóra do horario de traballo que excepcionalmente se requira da persoa traballadora será compensado con tempo libre, de xeito que en ningún caso poderá superarse a xornada laboral máxima pactada.
6. Calquera medida disciplinaria ou despedimento que teña como base a non atención das comunicacións fora da xornada laboral, vulnerando por tanto o dereito a desconexión dixital das persoas traballadoras, considerárase nulo.

A PREVENCIÓN NO TELETRABALLO

O teletraballo non permite o escape, a distracción –ou máis ben esta só existe como un momento dentro do teletraballo–, posto que se atopa incrustado dentro do tempo vital das persoas teletraballadoras. Estas, ao estaren confinadas, ao traballaren nas súas casas, perden a capacidade de administrar a súa propia vida, porque deben cargar co peso de reproducirse como persoas teletraballadoras, ao mesmo tempo que o teletraballo se volve unha xornada de traballo cada vez máis difusa que supera con fartura os límites do traballo presencial. Non coñece límites ou, máis ben, os seus límites son o escaso descanso que permite e a dispoñibilidade da conexión. Tal como

xa sucedía co traballo asalariado no seu formato “presencial”, a actividade de quen teletraballa pertence a outros/as; é a perda de si mesmo.

Hai, ademais, unha distorsión do tempo como resultado da prolongación efectiva da xornada laboral, posto que xa nin o día, a noite ou o cansazo son barreiras para a realización do traballo asalariado. Hai aquí unha continuidade e unha ruptura coa organización do traballo capitalista propia de épocas anteriores da produción. Por unha banda, hai unha continuidade na medida en que a tendencia de facer a noite día, ou máis ben a tendencia do capital de facer produtivas as 24 horas do día terrestre, é unha realidade desde que se constitúe o traballo fabril.

Como consecuencia do exposto, resulta evidente que a saúde física e mental das persoas traballadoras está gravemente exposta coa extensión do teletraballo.

Resulta incuestionábel que o sistema de avaliación de riscos máis aplicado até o de agora ao persoal en situación de teletraballo, baseado na propia identificación e avaliación de riscos por parte da propia persoa teletraballadora, e que xeralmente se vén denominando como autoavaliación de riscos, amosa inevitábeis debilidades e inconsistencias que invalidan a súa utilización xeneralizada, ao ser a avaliación de riscos do lugar de traballo unha obriga legal ineludíbel do empresario/a e que ademais deberá realizarse co máximo rigor e garantías.

En calquera caso, e aínda que sempre resulta conveniente e necesario que no seu conxunto as persoas traballadoras dispoñan dunha boa información e coñecemento dos riscos e as medidas preventivas que afectan aos seus postos de traballo, no caso das persoas teletraballadoras resulta especialmente importante que estas coñezan a normativa de prevención de riscos e seguridade laboral, que á súa vez lle permita manter unha boa autovixilancia sobre a propia seguridade e saúde; como tamén neste caso a utilizar axeitadamente o principio do dereito á desconexión.

Desvantaxes e riscos do teletraballo

1. Riscos para a seguridade e a saúde derivados do espazo de traballo.
2. Riscos ergonómicos e relacionados con axentes físicos (ruído, iluminación ou temperatura).
3. Fatiga visual ou a incomodidade derivada do uso continuado de dispositivos tecnolóxicos.
4. Trastornos derivados do illamento, tecnoestrés ou estrés laboral.
5. Perda de integración na empresa. A distancia do persoal que traballa a distancia respecto da súa empresa pode xerar unha perda de integración social e profesional nesta.
6. Unha maior vulnerabilidade da persoa teletraballadora por debilitarse a súa relación sindical, sentimentos de ser esquecido por parte da empresa, complicándose neste contexto a protección social e laboral da persoa teletraballadora, as súas posibilidades de promoción, etc.
7. Menor comunicación cos compañeiros/as de traballo, perigo de illamento. É este un dos

riscos máis frecuentes, o que fai conveniente implantar certas medidas que eviten o risco de redución dos niveis de interacción social. As posibilidades son variadas e van desde a obrigatoriedade de traballar varios días no centro de traballo até o establecemento de reunións cunha certa periodicidade ou o uso das tecnoloxías telemáticas para o establecemento formal e regular de contactos (correo electrónico, videoconferencia, etc).

8. Dificultade para atopar un apoio laboral e obter resposta en tempo breve a consultas que se poidan formular. Este tipo de medidas require dous tipos de medidas complementarias; dunha banda, a selección de persoas teletraballadoras debe procurar que estas sexan independentes, con recursos suficientes para atopar por si mesmas solucións aos problemas, con capacidade de innovar. Da outra banda, requírese tamén establecer canles e procedementos de comunicación moi formalizados.
9. Dificultade para separar o traballo da familia. O que habitualmente son dous lugares distintos, asociados a conceptos e vivencias diferentes (traballo, competitividade, esforzo fronte a descanso, lecer, vida privada), convértense nun só. Ademais, neste contexto, aparece a familia, que pode ser obxecto das consecuencias da tensión laboral do persoal, na medida en que pode ver incrementada a súa tensión debido a que é agora o núcleo familiar quen lle debe proporcionar o apoio social ao traballador/a (apoyo que debería ser obtido dos compañeiros/as de traballo).
10. As tecnoloxías da comunicación poden permitir a dispoñibilidade do traballador/a 24 horas/día, o que pode xerar sobreexplotación e perda de privacidade. As horas de traballo e a dispoñibilidade horaria son cuestións que deben quedar claramente delimitadas e recollidas no acordo de teletraballo.
11. Tendencia a traballar en exceso; autoexplotación, dificultades para deixar o traballo (workaholism).
12. Transferencia de custos ao persoal que antes non se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamento, acondicionamento dun lugar da casa, etc).
13. Problemas derivados do abuso de café, alcol, tabaco ou outro tipo de estimulantes.

Medidas preventivas a adoptar en situación de teletraballo

SITUACIÓN:

atención ao espazo físico

Lugar específico e independente. Temperatura, humidade e ventilación axeitadas. Boa iluminación, a ser posíbel natural. Con espazo suficiente, ordenado. Libre de rúidos. Instalación eléctrica segura.

Riscos ergonómicos:

POSTURA:

atención aos trastornos musculoesqueléticos

Mobiliario ergonómico: Mesa que evite reflexos, regulábel en altura, con espazo suficiente. Cadeira estábel, regulábel, emprego de repousapés.

Equipos de traballo ergonómicos: En equipos portátiles, axuste de altura da pantalla, teclado e rato independentes. Repousa pulsos.

Situación correcta do mobiliario e dos equipos: Disposición correcta de equipos e materiais na mesa de traballo. Espazo para moverse. Situación do espazo de traballo atendendo ás fontes de iluminación.

Loita contra o sedentarismo: Establecemento de tempos de traballo sedentario, levantarse de cando en vez. Pausas curtas e frecuentes. Realizar estiramientos.

Riscos ergonómicos:

atención á FATIGA VISUAL

Colocar a pantalla de forma que se eviten os cegamentos, preferentemente perpendicular ás fiestras. Se é posíbel, traballar con luz natural. Boa calidade da pantalla. Establecemento de descansos curtos e frecuentes.

Riscos psicosociais:

atención á ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Establecer unha rutina diaria. Planificar a xornada, marcar obxectivos a cumprir. Emprego de ferramentas para organización de tarefas, axendas compartidas, traballo colaborativo.

Riscos psicosociais:

atención ao CONTROL DO TEMPO DE TRABALLO

Planificar horario de inicio, remate e descansos (mellor curtos e frecuentes). Emprego de ferramentas para control e organización do tempo de traballo. Establecer límites entre o tempo de traballo e o tempo de vida familiar e persoal.

Riscos psicosociais:

atención aos efectos do ILLAMENTO, sensación de ABANDONO ou DESCONEIXIÓN

Emprego de ferramentas de comunicación e apoio: videoconferencias, axendas compartidas, métodos de traballo colaborativo. Contacto regular en todos os niveis xerárquicos.

Riscos do teletraballo para A SAÚDE

Sedentarismo: Establecer intervalos máximos de traballo sedentario. Realizar pausas curtas e frecuentes. Moverse, realizar estiramientos de forma periódica. Realizar exercicio físico.

Evitar a síndrome da “pataca no escritorio” (comer a todas as horas): Planificar, dentro da rutina diaria, tempos suficientes para as comidas. Menús saudábeis, evitar inxestións copiosas. Procurar non comer no lugar de traballo, diante da pantalla.

En traballos móbiles: atención aos riscos de seguridade derivados dos DESPRAZAMENTOS

Observar as medidas de circulación. Planificar os desprazamentos con tempo suficiente. De empregar vehículo propio ou da empresa, realizar mantemento preventivo.



Confederación Intersindical Galega