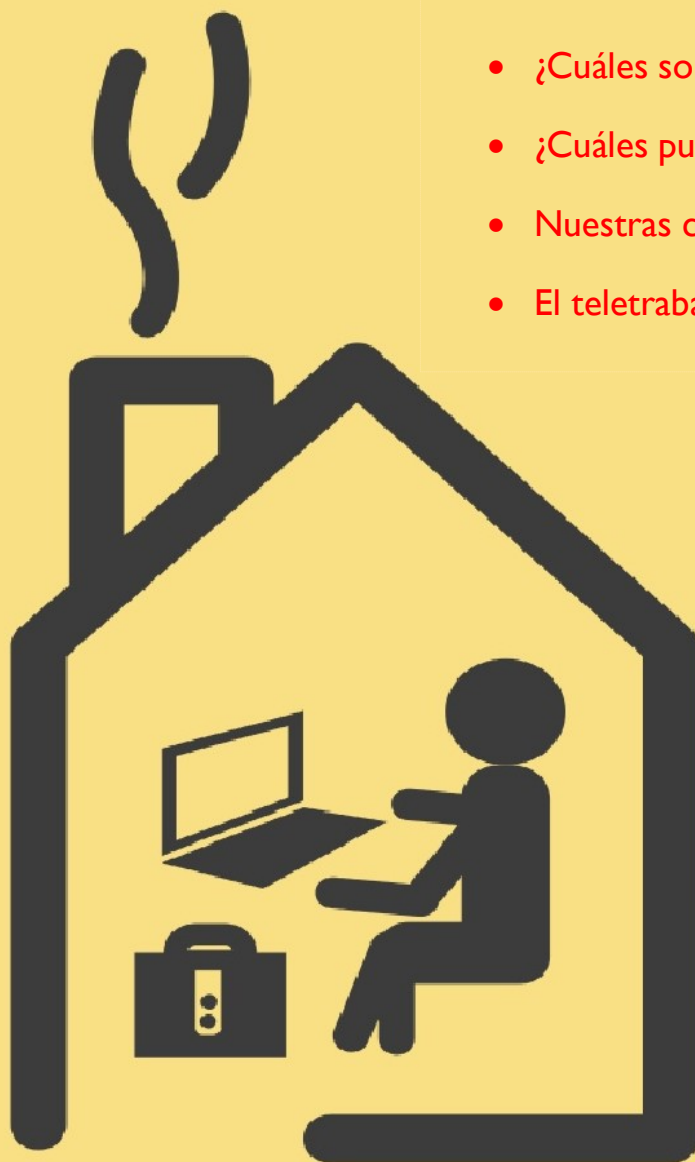


El teletrabajo a debate

No es oro todo lo que reluce



- No todo el teletrabajo es igual
- ¿Cuáles son los elementos negativos?
- ¿Cuáles pueden ser los elementos positivos?
- Nuestras conclusiones
- El teletrabajo en Telefónica.

Junio 2020



El teletrabajo a debate

Con este texto queremos poner encima de la mesa una reflexión en torno al Teletrabajo. Queremos reflexionar sobre que puede suponer en un futuro inmediato el teletrabajo, poniendo sobre la mesa los beneficios y perjuicios que puede traer a los y las trabajadoras individualmente y como plantilla, hacer un lectura de las consecuencias en el modelo de cuidados, la responsabilidad pública ante el mismo y el riesgo de dar pasos atrás en el camino hacia la corresponsabilidad.

No queremos hacer esta reflexión fijándonos en el Teletrabajo forzoso que hemos sufrido durante el estado de alarma por ser excepcional, sino en el teletrabajo en sus diferentes formatos que se venía ya desarrollando y que, tras esta pandemia, verá aumentado su uso de una manera muy importante.

No todo el teletrabajo es igual

Hay que resaltar desde el punto de vista del acceso al teletrabajo, dos situaciones absolutamente diferentes:

- La opción del teletrabajo es posterior al contrato laboral inicial, es decir, es **una opción que surge estando ya trabajando presencialmente** en las instalaciones de la empresa, en cuyo caso **siempre es voluntario**. No se puede imponer por la empresa ni por negociación colectiva. Siempre es un acuerdo individual por escrito y con la capacidad de las dos partes para volver al trabajo presencial.
- Y otra situación diferente es cuando el teletrabajo no es una opción, sino que es una cláusula del propio contrato de trabajo inicial donde no existe la voluntariedad, ni la vuelta a un trabajo en formato presencial. O lo coges o lo dejas. Si quieres currar lo haces en teletrabajo, o no lo haces.

Dentro de estos dos bloques, hay un innumerable listado de “modelos” de Teletrabajo en base al número de días de la jornada en formato de teletrabajo, o en base a donde se realiza ese teletrabajo (en el domicilio, en un local, en el sitio que decida en cada momento el trabajador/a), o en base a las diferentes cláusulas que aparezcan en el contrato individual o acuerdo colectivo.

¿Cuáles son los elementos negativos del teletrabajo?

Lógicamente dependiendo, de si es voluntario o no, de las condiciones personales y de las condiciones del teletrabajo, el grado de cada ventaja y desventaja es mayor o menor pero creemos que puede ayudar una visión general de las mismas.

- El teletrabajo se plantea como medida de conciliación que recae sobre las espaldas de las personas trabajadoras, sobre todo de las mujeres, en un contexto en el que desde los recursos públicos no se da una respuesta adecuada a las necesidades de conciliación.

Además, en un contexto en que se pueda dar la generalización del teletrabajo como opción laboral quita presión a los poderes públicos en su obligación de dar servicios de cuidados (tienes la opción del teletrabajo) y vuelca la “obligación” de los cuidados en el ámbito “de la familia”. Esta vuelta al hogar como espacio prioritario del cuidado sin un cambio de los roles de género actuales recaería masivamente en las mujeres y precarizaría aun más el empleo de cuidados.

- El teletrabajo conlleva un riesgo muy elevado de individualización de las relaciones laborales. Precisamente un contexto en el que los y las trabajadoras están separadas unas de las otras, las empresas encuentran el campo de juego perfecto para implantar un modelo de relaciones laborales donde tiene mucho más poder para imponer condiciones de manera individual.
- Posición más débil frente a la empresa. Coloquémonos en una de las situaciones más habituales. En la que es el trabajador o trabajadora la que toma la iniciativa de pedir el teletrabajo. Si le conceden el mismo, y tras organizarse su vida bajo esa figura, la simple amenaza de retirar el teletrabajo (que está en manos de la empresa) nos pone en una posición de mayor debilidad individual y colectiva.
- Frente al control presencial (principalmente el fichaje de entrada salida), herramienta principal de cumplimiento de tu obligación laboral, en el Teletrabajo se amplía mucho la capacidad de control legal de la empresa por medio de las herramientas informáticas, además de que no en pocos casos, el teletrabajo está ligado a productividad, y en algunos casos, en modo ascendente en el contrato individual.
- Un elemento subjetivo pero muy presente en el teletrabajo es la percepción del propio trabajador/a de que “no he hecho suficiente”, “quiero que mis jefes/as estén contentos”, que empujan al trabajador o a la trabajadora a realizar mas trabajo en formato teletrabajo que en formato presencial, además de alargarse las jornadas por las múltiples interrupciones especialmente cuando se dan en un contexto de cuidados.
- Dificultad para ejecutar la desconexión digital. Flexibilidad para la empresa.
- Los riesgos musculo esqueléticos, fatiga visual, el sedentarismo, riesgos psicosociales, la soledad, estrés, síndrome del trabajador/a quemado, acoso laboral (no hay testigos), etc...,se acentúan mediante esta forma de trabajo. Se deja en manos del trabajador toda la responsabilidad real y costo de adaptar adecuadamente para su salud el puesto de trabajo.
- Aumenta el riesgo de accidentes, ya que las condiciones del domicilio pueden ser de insuficiente calidad, (riesgo eléctrico,etc..), el espacio es compartido con el resto de las personas convivientes,(desorden que puede producir caídas, golpes, etc...).
- Puede aumentar el riesgo psicosocial por tener en compatibilizar en un mismo espacio, incluso tiempo, la realización de la tarea laboral con la de los cuidados. El compartir el espacio laboral con el de cuidados aísla a la persona cuidadora, y le introduce en una rutina que dificulta desconectar.
- No se cogen todas las bajas necesarias. En no pocas ocasiones se sigue trabajando a pesar de estar enfermo. Cambiamos “el concepto de, “no estoy para trabajar” acudo al médico y valorara si me da la baja...por “más o menos algo podré hacer”, “total no tengo que salir a trabajar y con una mantita en el sofá algo hare...”
- Se dificulta mucho la demostración de accidente laboral y de enfermedad derivada del trabajo. Las mutuas intentarán siempre tu derivación hacia la enfermedad común y accidente no laboral.
- Convertimos la casa en un espacio laboral: reduciendo nuestro espacio personal y de las personas convivientes, mezclamos en un mismo espacio trabajo y descanso,
- La reversibilidad, siendo esta obligatoria, que está recogida en el acuerdo individual, no es igual cuando quien quiere volver al modelo presencial sea a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Mientras en el caso del o la trabajadora suele estar limitada para pedir la vuelta al modelo presencial, (una vez al año, los primeros meses), cuando es decisión de la empresa será en el momento que esta considere, (con un simple preaviso y alegación de causa), siendo esto un gran limitante para la organización personal (cuidados, etc...).

- Asumir costes en luz, calefacción, mobiliario e incluso herramientas de trabajo y/o de comunicación.
- Falta de control sindical del puesto de trabajo, de la actividad que se desarrolla y en qué condiciones se desarrolla. A esto hay que sumarle la falta de regulación general sobre el teletrabajo, quedando en un limbo, que como ha ocurrido siempre las empresas, lo usan para explotar y que en el caso del teletrabajo directo por contrato laboral puede profundizar la “uberización” del empleo.
- Detrás del teletrabajo hay una estrategia que viene a sumarse a la subcontratación, cesión ilegal de plantilla, confusión y “mezcla” de plantillas...y una dinámica para seguir externalizando departamentos y servicios..
- El teletrabajo dificulta, y mucho, la acción sindical, la organización de la plantilla para la defensa de sus derechos. La capacidad que tanto la representación legal de las trabajadoras (comités y delegadas de personal), como las secciones sindicales tenemos de hacer trabajado sindical y colectivizar los problemas es mucho menor, y se limita, en el mejor de los casos, al mero contacto virtual. Se crea un espacio de indefensión, la falta de testigos da a las empresas una ventaja en el proceso de explotación. De esto somos conscientes, tras la atomización y descentralización de los centros de trabajo, en empresas de limpieza, trabajadoras de hogar, falsos autónomos...), donde la unidad, el compañerismo quedan fuera de nuestras condiciones de trabajo.
- La adaptación al modelo de teletrabajo necesita una formación y un proceso de adaptación que normalmente no se tiene en cuenta por parte de las empresas.
- **El teletrabajo a destajo. Una opción de explotación que está ahí.** Tengamos en cuenta que cuando el teletrabajo está ligado al contrato inicial las condiciones las pone la empresa. El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia y no podemos olvidar lo que fue, ha sido y sigue siendo el trabajo de coser en casa como ejemplo. En nuestras empresas, esta puede ser una deriva como lo fueron las contratas, los autónomos y los falsos autónomos, que si no se impide se volverá a repetir con el teletrabajo
- Destrucción de empleo que se generan para el mantenimiento de las instalaciones y centros de trabajo (limpieza, mantenimiento, etc), u otros, por los trabajos de cuidados que asumiríamos.

¿Cuáles pueden ser los elementos positivos del teletrabajo?

A nuestro entender, los beneficios del teletrabajo son más bien escasos, y en muchos casos son para contrarrestar decisiones empresariales previas como los traslados del centro de trabajo lejos del domicilio, rigidez en la jornada que dificulta la conciliación, etc:

- Reduce o elimina los accidentes in itinere siempre y cuando el teletrabajo se desarrolle en el propio domicilio.
- Ahorra costos y tiempo de desplazamiento al centro de trabajo.
- Se habla de un ahorro energético por evitar estos desplazamientos (en muchos casos provocados previamente por la propia empresa), pero creemos que se deben poner en cuestión, por el gasto energético que supone el consumo de luz y calefacción individual..
- Flexibilidad de hacer la jornada laboral de una manera irregular para adaptarlo a la necesidad de cuidados, o a una vida más satisfactoria. Esto es un beneficio que podría darse

de la misma manera en presencial, siempre y cuando te lo permita la empresa. **Si mi jornada puede ser flexible en teletrabajo, también lo puede ser en presencial.**

Creemos que es habitual atribuir posibles beneficios al teletrabajo que también podrían darse en el trabajo presencial y que si no se dan, es por interés empresarial.

- Flexibilidad horaria que permita la conciliación o el buen vivir.
- En empresas de ámbito estatal, posibilidad de traslados fijos y temporales.

Por otro lado, ventajas que se le atribuyen al teletrabajo, como la de mayor empleabilidad de zonas rurales y de las personas con movilidad reducida, solo se le puede atribuir al teletrabajo vinculado al contrato inicial, con toda la capacidad potencial de explotación que implica. Así mismo, hay autoras que hablan de la posibilidad de animar al empleo por medio de teletrabajo a mujeres que no lo hacen por la necesidad de cubrir cuidados. Esto ya lo vivimos con las costureras en casa para las empresas textiles, todo un ejemplo de explotación.

En resumen, **los beneficios del teletrabajo son muy escasos.** Se ven limitados por las condiciones impuestas para el teletrabajo por la empresa, (¿cómo organizo los cuidados si la opción de teletrabajo solo es para dos días a la semana, o en cualquier momento la empresa puede echarlo para atrás?).

En nuestra opinión, el beneficio que ven un buen número de trabajadores/as a la opción del teletrabajo es una percepción propia del teletrabajo ideal en su cabeza, es decir, una percepción de que van a vivir mejor, que van a ganar tiempo desde una visión idealista del teletrabajo, muy cortoplacista, individualista y sin ver lo que puede suponer a futuro.

Nuestras conclusiones

El teletrabajo es **un modelo de relación laboral** que entendemos, salvo casos excepcionales y con un modelo “ideal” de teletrabajo, **perjudicial para los trabajadores y las trabajadoras**, muy perjudicial para las plantillas, nefasto para el avance en la igualdad entre hombres y mujeres, y peligroso para la sociedad en su conjunto, beneficiando principalmente tanto al empresariado y su capacidad de explotación, como a las posiciones más liberales de los estamentos públicos, que intentan descargar a los poderes públicos de su responsabilidad de dar servicio de cuidados de calidad, profesionales y públicos.

Es una puerta de entrada para aumentar la explotación laboral extrema, como lo fueron en su momento la subcontratación, el trabajo en casa para grandes empresas textiles, la generalización de falsos autónomos, o lo está siendo ahora la “uberización” de la economía.

No miremos al teletrabajo como una oportunidad de mejora de nuestra vida personal, sino como lo que es, una estrategia para que en un futuro tengamos menos derechos como trabajadores y trabajadoras, menos recursos para luchar y menos servicios públicos que utilizar.

El teletrabajo en Telefónica. No es oro todo lo que reluce

Ante los rumores y noticias sobre futuros acuerdos y mejoras que posiblemente se resumirá en la concesión de “cuatro pesetas” a cambio de una cesión de derechos brutales a futuro, es necesario construir una visión crítica.

Posiblemente, a muchos/as de las trabajadoras de Telefónica, el análisis que hemos realizado como resultado de varias jornadas de debate en la sección sindical de ESK, les puede resultar lejano, incluso tremendista. Y puede que no les falte razón, ya que es cierto que Telefónica/Movistar es una de las empresas más preparadas a todos los niveles para poder acercar el teletrabajo a ese ideal que todos todas tenemos en nuestra cabeza y que podría mitigar los grandes perjuicios que trae esta nueva forma de relación laboral.

El problema es, que Telefónica no va a estar por la labor de que el teletrabajo acabe siendo una herramienta de conciliación y de mejora de nuestras condiciones laborales, porque la empresa siempre va a anteponer sus beneficios empresariales a los intereses de los y las trabajadoras, lo cual confronta directamente con ese “teletrabajo ideal”, y nos sitúa en el “teletrabajo real”, que solo mira en cómo dar una vuelta de tuerca más para recortarnos derechos actuales, en cómo tener una plantilla más débil colectivamente y en definitiva, en ir dando un paso más en la estrategia de desmantelamiento de la estructura laboral en Telefónica. Hoy somos parte de una plantilla, quizás mañana pasemos a ser “personal colaborador” en teletrabajo.

No nos cabe duda de que posiblemente, para los y las trabajadoras de esta empresa, que por fortuna disfrutamos de unas condiciones laborales superiores a la media, el teletrabajo no supongo a corto plazo un futuro tan derrotista como el que hemos explicado anteriormente, pero no cabe duda de que, una vez amortizados, estaremos hipotecando el futuro de muchos compañeros/as que no van a poder aprovecharse de nuestras condiciones actuales.

Y no olvidemos que detrás del teletrabajo hay una estrategia empresarial que viene a sumarse a la subcontratación, cesión ilegal de plantilla, confusión y “mezcla” de plantillas...y una dinámica para seguir externalizando departamentos y servicios, de lo cual en esta empresa sabemos mucho.

En definitiva, no es oro todo lo que reluce en el teletrabajo. En Telefónica/Movistar tampoco.