

El teletreball com a eina i escenari laboral

Ha fet falta una crisi sanitària de la magnitud mundial de la Covid-19, per adonar-nos que el teletreball no només és possible, sinó que és necessari. **El teletreball ha aterrat a les nostres vides sense previ avis.** La impossible previsió de la situació actual, sumada a la inexistència de cultura del teletreball a les empreses del nostre país, ha fet que treballadors i treballadores hagin hagut d'aprendre, a correcció i per elles mateixes, mecanismes per atendre la urgència generada.



Què és el teletreball?



El teletreball és una modalitat de treball basada en l'organització descentralitzada de tasques, que permet treballar físicament fora de l'oficina mitjançant l'ús de la telecomunicació i la tecnologia de la informació i la comunicació. (Termcat)

Premisses bàsiques

- El teletreball és una forma d'organització i de realització del treball, no una modalitat de contractació ni una relació laboral de caràcter especial.
- L'activitat laboral es realitza de manera preponderant en el domicili del treballador/ora o en un lloc diferent lliurement triat per aquest/a.
- El teletreball té caràcter voluntari, no pot ser imposat de manera unilateral per l'empresa.
- El teletreball no pot suposar una reducció en els drets dels treballadors/ores, en comparació amb les persones que treballen de manera presencial a l'empresa.



Teletreball com a espai lliure de precarietat

Ara el que cal és **potenciar un conjunt de mesures i normes que facin del teletreball una eina útil i un escenari laboral idoni, tot respectant els drets laborals perquè es converteixi en una oportunitat real de millora** tant per a l'empresa com per als treballadors i treballadores que hi presten serveis.

Aquest nou escenari el volem **lliure de precarietat**, per això hem elaborat aquest decàleg amb els **aspectes que cal tenir en compte per implementar-lo**:

Decàleg del teletreball

1. **Voluntari i reversible.** El teletreball no pot ser imposat per l'empresa i en qualsevol moment, la treballadora o treballador que ho necessiti podrà tornar al treball presencial.
2. **Jornada laboral** adequada a les càrregues de treball i control horari que permeti una lectura real de la jornada efectiva treballada a distància.
3. Dret a la **desconnexió digital**. Calen establir els mecanismes necessaris per garantir aquest dret.
4. Teletreball amb **seguretat i salut laboral: gestió de la prevenció de riscos laborals**.
5. **Formació** en competències digitals. Cal dotar teletreballadors i teletreballadores dels coneixements i habilitats necessàries per fer un ús competent de la tecnologia.
6. Ni **les despeses ni la disposició dels equips de treball o materials** recauen sobre les persones que fan teletreball.
7. **Dret a la intimitat i la privacitat**. El control i vigilància de l'empresa no pot vulnerar aquests drets fonamentals.
8. **La protecció de dades i l'ús de les eines digitals i informàtiques**.
9. **Representació legal** dels teletreballadors i teletreballadores.
10. Teletreball amb **perspectiva de gènere**.



Quins beneficis suposa el teletreball?

Els efectes del teletreball poden contribuir i revertir sobre la societat en general, ja que se li atribueixen beneficis mediambientals, de sostenibilitat i de mobilitat, entre altres.

Per a l'empresa:

- Millora de la productivitat i, per tant, dels resultats de l'empresa
- Atracció i retenció del talent
- Millora dels objectius
- Redueix la infraestructura necessària i els seus costos associats
- Millora la integració de persones amb discapacitats i disfuncions

Per a treballadors i treballadores:

- Permet la conciliació
- Millora el rendiment
- Més concentració
- Estalvi en hores i diners

Quins inconvenients suposa el teletreball?

S'ha de veure el teletreball com un repte i una oportunitat i que, precisament, tots els inconvenients han de suposar reptes assolibles per encarar, amb èxit, aquesta nova etapa.

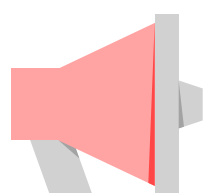


Per a l'empresa:

- Reducció del control i vigilància sobre la feina
- Inversió i costos inicials
- Desconfiança

Per a treballadors i treballadores:

- Aïllament
- Estrès
- Ampliació de la jornada laboral
- Incapacitat de separar feina i vida personal: dificultat de desconnexió



Què exigim des de la UGT de Catalunya?

- Una regulació adequada i adaptada a la nova realitat laboral
- Regular, de nou, el teletreball en el marc del diàleg social
- Impulsar el teletreball en la negociació col·lectiva
- Facilitar els mitjans necessaris
- Establir mitjans per fer possible el registre horari i el dret a la desconnexió digital de manera efectiva
- Control sí, però moderat i proporcionat
- Fomentar la formació en competències digitals
- Perspectiva de gènere
- Garantia de seguretat i salut: prevenció davant de tot
- Garantir una adequada protecció de dades i de l'ús de les eines digitals

