

El teletreball com a eina i escenari laboral



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

Índex

1. Decàleg del teletreball	3
2. L'abans: el teletreball no és una opció prioritària	4
2.1. La impossibilitat de conciliar	5
2.2. Normativa vigent	6
2.2.1. Premisses bàsiques de la regulació del teletreball	7
2.3. Teletreball i diàleg social	7
2.3.1. Acord Interprofessional de Catalunya (AIC 2018-2020)	8
2.3.2. Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores – Consell de Relacions Laborals (CRL)	9
2.4. Teletreball i negociació col·lectiva	9
3. Durant: impuls accelerat, improvisat i massiu del teletreball	10
3.1. Caràcter preferent del treball a distància	10
3.2. Caos i desconcert	10
3.3. La conciliació familiar durant la pandèmia	11
3.4. Ni prevenció ni seguretat	12
3.4.1. La falta de gestió de la prevenció en el teletreball	12
3.4.2. Manca de mitjans tècnics per teletreballar des de casa	13
3.4.3. Manca de mitjans organitzatius per teletreballar des de casa	13
3.5. Reconeixement de l'esforç	14
4. Després: el teletreball amb garanties i condicions	15
4.1. Després de la urgència, toca negociar: espai lliure de precarietat	15
4.2. Beneficis i inconvenients (reptes) del teletreball	22
5. La UGT de Catalunya exigim...	24
6. Annex	28
6.1. Gestió de la prevenció de riscos laborals en el teletreball	28
6.2. Mesures de prevenció específiques en teletreball	30

DECÀLEG DEL TELETREBALL

1. **Voluntari i reversible.** No pot ser imposat per l'empresa i en qualsevol moment, la persona treballadora 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 a les persones teletreballadores dels coneixement 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 teletreballadores.
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** de les persones teletreballadores.
10. **Teletreball amb perspectiva de gènere.**

El teletreball com a eina i escenari laboral necessari i efectiu

“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”.

Definició recollida a Termcat

1. L'abans: el teletreball no és una opció prioritària

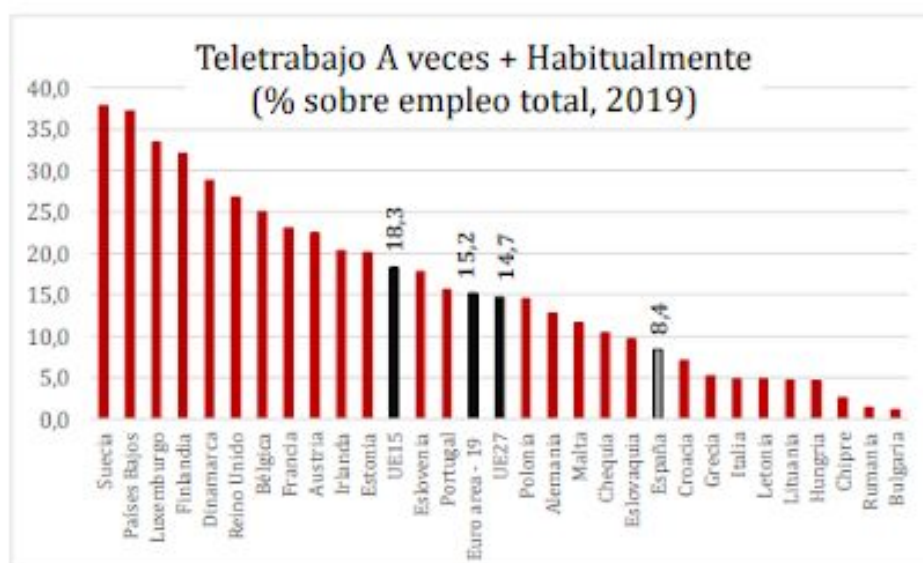
Ha fet falta una crisi sanitària de la magnitud mundial de la COVID-19, per adonar-nos que el teletreball és, no només possible, sinó necessari; i que implementar-lo en alguns llocs de treball és més factible que no ens pensàvem d'entrada.

Abans de la pandèmia, el teletreball no era una opció que tinguessin en compte les empreses del nostre país. Segons les dades que podem extreure de l'INE, durant el 2019, a Catalunya, el 91,3% de la població ocupada assalariada no havia teletreballat cap dia (3.115.477 persones treballadores). Només el 4% ho havien fet ocasionalment (136.987 persones) i el 4,6% ho havien fet més de la meitat dels dies treballat (157.847 treballadors i treballadores).

Durant el 2019, només el 4,9% del total de persones ocupades teletreballen habitualment a Espanya i només un 3,5% ho han fet alguna vegada. El 91,6% de les persones ocupades mai abans havia fet servir aquesta modalitat.

Aquestes xifres situen a Espanya en la taula baixa en comparació amb la resta de països de la Unió Europea. Els països nòrdics, i particularment Suècia, es situaven a la part alta de la taula i Suècia, amb un 34,7% era el país amb el major nombre de persones ocupades que teletreballaven.

Persones ocupades que teletreballen per països d'Europa (2019)



Font: Elaboració pròpia a través de les dades d'Eurostat

Aquestes dades reflecteixen que el teletreball no ha sigut mai una opció prioritària per a les empreses del nostre país i que, tot i les demandes de la UGT per abordar aquesta qüestió, seguim sent un dels països més endarrerits en afrontar aquesta realitat.

La irrupció de la COVID-19 ha accelerat la implantació del teletreball. Una enquesta realitzada per Eurofound durant el mes d'abril de 2020, conclou que a Espanya, la proporció de persones ocupades que ha començat a teletreball ha sigut del 30,2%. Aquesta xifra suposa un augment considerable però encara està lluny de la mitja dels valors europeus.

És evident que el teletreball no és una mesura extensible a totes les activitats però segons els nostres càlculs, el 57,18% de la població assalariada a Catalunya, parlem d'1.668.873 persones treballadores, podrien ser potencials treballadors i treballadors no presencials¹:

	Total	Indústria	Construcció	Serveis
Total	1.668.873	264.854	64.483	1.354.842
% total	57,18%	9,07%	2,21%	46,42%
% respecte sector		45,87%	45,16%	62,47%

Banca, activitats administratives, serveis auxiliars, asseguradores, bufets d'advocats, ... les activitats enquadrades en el sector serveis, serien les activitats amb un major potencial de persones teletreballadores, més de la meitat de les activitats d'aquest sector podrien fer-se des de casa (un 62,47%) i per tant, 1.354.842 persones podrien fer treball no presencial.

En altres sectors com la indústria i la construcció, el 45,8% i el 45,1% respectivament de les persones assalariades, ens referim sobretot a feines tècniques i d'enginyeria, podrien fer-se sense necessitat del treball presencial.

1.1.La impossibilitat de conciliar

La UGT de Catalunya ja fa temps que advertim que la rigidesa dels horaris de la feina, sumada als efectes de la cultura del treball presencial i de la disponibilitat, herència del nostre mercat de treball, han sigut altament perjudicials per poder conciliar la vida laboral, familiar i personal en el nostre mercat laboral.

En el nostre país, majoritàriament, la conciliació i la cura està en mans de les dones. Encara avui, els rols de gènere sumats als estereotips de gènere i les normatives de caràcter inicialment neutre però amb efectes indirectes discriminatoris, fan que les dones entrin en l'espiral negativa de la conciliació i surtin penalitzades del mercat de treball.

Les dades de la bretxa salarial així ho indiquen, a Catalunya, des de fa una dècada, assoleix una bretxa salarial del 23% de mitjana.

¹Font: Elaboració pròpia a través de les dades publicades a *Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico en las empresas 2018-2019* (INE) i l'afiliació a la Seguretat Social (Observatori de Treball).

1.2. Normativa vigent

Fem un petit repàs a la normativa vigent en matèria de teletreball per saber i conèixer quina és la regulació actual al nostre país:

- **Directiva 90/270/CEE.** Aquesta directiva va establir l'any 1990, l'obligatorietat per part de les empreses de respectar la vida privada de les persones treballadores i va començar a introduir la possibilitat d'utilitzar sistemes de monitorització a distància.
- **El Conveni 177 de la OIT** sobre el treball a distància de l'any 1996.
- **Acord Marc Europeu sobre Teletreball (16/07/2002).** El Consell Europeu va legislar sobre el teletreball. El repte era aconseguir una ocupació flexible, que millorés la productivitat i la competitivitat de les empreses, amb l'objectiu d'assolir un equilibri entre flexibilitat i seguretat.
- **L'Estatut dels Treballadors.** Tant la reforma laboral de 2012 com el Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, han intentant impulsar el treball a distància, així:

- La **Llei 3/2012**, de 6 de juliol, donava una nova redacció a l'**article 13 de l'Estatut dels treballadors**:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

- o El **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març va afegir la prestació de serveis a distància com a mesura de garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats reconeguts a **l'article 34.8 de l'ET**:

Article 34.8 ET. Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

- El **Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19**. A l'article 5 s'hi regula el caràcter preferent del treball a distància.
- **Altres normes i disposicions** que tenen incidència sobre el teletreball són:
 - o La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**
 - o El **Reglament de la UE 2016/679** relatiu a la protecció de les persones físiques i el tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquests dades
 - o La **Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals**.

1.2.1. Premisses bàsiques de la regulació del teletreball

- 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 de la persona treballadora o en un lloc diferent lliurement triat per aquesta (article 13.1 ET).
- 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** de les persones treballadores, en comparació amb aquelles que treballen de manera presencial a l'empresa.

1.3. Teletreball i diàleg social

El diàleg i la concertació social intenten ser, a Catalunya, els eixos d'unes relacions laborals basades en l'acord i la participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya.

La negociació i els acords pactats han donat bons resultats i constitueixen els mecanismes més idonis per aconseguir un sistema de relacions laborals eficient, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i empreses.

1.3.1. Acord Interprofessional de Catalunya (AIC 2018-2020)

L'Acord Interprofessional de Catalunya és també una contribució dels agents socials més representatius del nostre país al desenvolupament d'un marc social, polític i econòmic a Catalunya. Precisament, en l'últim AIC pactat el 2018 i amb una durada de tres anys, es recollia al capítol XV, dins l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació, l'apartat següent:

Teletreball

1. *L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball (AET) és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els convenis col·lectius de sector i d'empresa hi incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de desenvolupar i adaptar millor aquest acord a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.*

En especial, es recomana que es considerin els apartats referents a equipaments, seguretat i salut o drets col·lectius, entre altres, en les condicions de l'AET.

Més enllà de l'AET, orientem al fet que la negociació col·lectiva reguli aspectes del teletreball com:

- a) *L'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.*
- b) *Dret a la conciliació de la vida laboral i personal.*

Es recomana que la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores analitzin conjuntament, i de manera periòdica, l'aplicació correcta d'aquests principis regulats en el conveni col·lectiu, resolguin els problemes i queixes que poguessin produir-se, i realitzin les correccions oportunes.

2. *En els centres de teletreball en els quals conviuen teletreballadors assalariats de diverses empreses i teletreballadors autònoms, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent pla de prevenció de riscos i la gestió preventiva, es realitzaran de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es podran mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, tot involucrant a les administracions públiques implicades.*
3. *En qualsevol cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.*

En l'enllaç següent trobareu el text sencer de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020:

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7702/1693384.pdf>

1.3.2. Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores – Consell de Relacions Laborals (CRL)

Un altre espai estable de concertació, diàleg social i participació institucional, fruit de la voluntat dels agents socials i econòmics del país i del Govern de la Generalitat de Catalunya és el Consell de Relacions Laborals.

En aquest àmbit són molts els acords i recomanacions que s'han pactat i en destaquem, per la matèria que ens ocupa, **les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores**; podeu consultar-lo en aquest enllaç:

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/arxius/recomanacionsnctemps.pdf

1.4. Teletreball i negociació col·lectiva

Sense dubte, **una de les eines més eficaces per aconseguir bons resultats i equilibrar la redistribució de forces és la negociació col·lectiva.**

Fruit de l'esforç i la persistència, s'han aconseguit, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, grans pactes per avançar qualitativament, en el camí del teletreball. Un dels darrers exemples és **la mesura, producte de l'acord entre els principals sindicats i la Generalitat el passat 24 de febrer, que preveu la fórmula del teletreball per a prop de 40.000 ocupats públics.**

Aquest acord preveu que els treballadors i treballadores del sector públic puguin treballar a casa dos dies a la setmana.

Ens cal però, **seguir lluitant i no defallir en l'intent d'incloure el teletreball en la negociació col·lectiva.** Segons les dades del Butlletí del mapa de la negociació col·lectiva a Catalunya, elaborades i publicades pel Consell de Relacions Laborals², **només el 15,3% dels convenis col·lectius sectorials que s'apliquen a Catalunya (53 convenis col·lectius de sector d'un total de 345 convenis), tenen alguna clàusula pactada pel que fa a l'organització del treball i noves tecnologies:**

Tipus de clàusules negociades als convenis col·lectius de sector	%	Nº absoluts
Clàusules sobre l'organització del treball i noves tecnologies	15,3%	53
Clàusula sobre la participació en l'organització del treball	9,3%	49
Clàusula sobre les condicions de teletreball	3,0%	2
Clàusula sobre les noves tecnologies	3,0%	2

Font: elaboració pròpia a través de les dades del *Butlletí del mapa de la negociació col·lectiva*.

² Aquest Butlletí es va publicar el gener del 2019 i les dades publicades fan referència al segon semestre de l'any 2018.

2. Durant: impuls accelerat, improvisat i massiu del teletreball

Si la pandèmia de la COVID-19 ha sacsejat les nostres estructures sanitàries, econòmiques i laborals, el teletreball ha impactat de ple en el nostre model de relacions laborals.

El confinament provocat pel coronavirus ha suposat un impuls accelerat i improvisat del teletreball. En qüestió de dies hem passat de no fer-ne ús, a ser una mesura estesa i utilitzada per milers de persones treballadores; això si, **s'ha implementat sense manual d'instruccions, ni normes, ni en la majoria dels casos, amb els mitjans adequats i necessaris.**

2.1. Caràcter preferent del treball a distància

Aquest impuls accelerat es va produir, arrel de la publicació al BOE, el 18 de març de 2020 del Reial decret llei 8/2020, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19. En aquest text normatiu, **l'article 5 recollia el caràcter preferent del treball a distància, que el Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, prorrogava durant dos mesos més el seu caràcter preferent.**

Recordem que l'article 5 que hem citat, fixava que era imprescindible facilitar el teletreball per raons extraordinàries de salut pública en els sectors i empreses que encara no el tenien implementat o previst. Aquesta mesura havia de ser prioritària davant el cessament temporal o la reducció de l'activitat.

Amb l'objectiu de facilitar el teletreball, es va entendre que es complia amb l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, tal com estableix l'article 16 de la LPRL, mitjançant una autoavaluació realitzada voluntàriament pel mateix treballador o treballadora.

Si no hi havia cap regulació vigent en el conveni col·lectiu, calia pactar o negociar-ne, per escrit, la viabilitat amb caràcter temporal, entre l'empresa i la representació legal de la plantilla o individualment, si no hi havia representació legal o sindical.

També calia establir la forma de prestació d'aquest treball i el proveïment dels mitjans necessaris per portar-lo a terme. En qualsevol cas, l'empresa havia de vetllar per l'acompliment de les previsions de la llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

2.2. Caos i desconcert

Així doncs, arrel d'aquesta pandèmia i del RD llei 8/2020, empreses i treballadors i treballadores **han hagut d'adoptar el teletreball com a eina laboral preferent, generant un nou escenari laboral que ha deixat al descobert els buits normatius existents** en aquesta matèria.

Una enquesta realitzada per Eurofound, publicada el 7 de maig, revelava que el **70% de les persones treballadores a Espanya van començar a treballar des de casa com a resultat d'aquesta situació i mai abans ho havien fet**; el 21% ho fa cada dia o un de cada dos, i el 15% en el seu temps lliure per satisfer les demandes laborals que s'exigeixen; el 18% confirma que ha incrementat les seves hores de treball com a resultat del confinament, i el 8,6% afirma que

sempre, o la major part del temps, li resulta difícil concentrar-se en el seu treball a causa de les responsabilitats familiars que ha d'atendre.

Aquests dies, **el teletreball ha aterrat a les nostres vides sense previ avís**. 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 haguessin d'aprendre a correccuita i per elles mateixes, mecanismes per atendre la urgència generada, en primer lloc pel tancament de les escoles, el passat 13 de març de 2020 i en segon lloc, per l'estat d'alarma decretat el 14 de març de 2020.

Durant aquests dies, la falta de control i la constant improvisació en la instauració del teletreball ha donat lloc a qüestions que han de ser resoltes de manera urgent, com són, entre altres:

- La falta de mesures preventives.
- La utilització de mitjans propis per a realitzar les feines.
- L'allargament de la jornada.
- La no realització del control horari estipulat legalment.
- La vulneració del dret a la desconnexió digital.

2.3. La conciliació familiar durant la pandèmia

Com ja hem dit, **la manca de cultura en aquesta modalitat de treball, acompanyada de la falta de previsió amb què les empreses i les persones treballadores han hagut que fer front al teletreball i amb el marcats rols de gènere que tenim i patim en la nostra societat masclista, sumat a la caiguda de la xarxa de la cura, donen com a resultat un còctel explosiu pel que a la qüestió de gènere.**

L'alerta sanitària ha fet que, de cop i volta, caigués la xarxa de cura i atenció, tant la formal com la informal, en la que es configura i es sustenta el nostre feble sistema.

Les escoles i els centres de dia i d'atenció a persones dependents s'havien convertit en la primera font del sistema i els nostres horaris laborals s'adaptaven als seus horaris; seguit del suport que donen les xarxes familiars, prioritàriament les àvies i avis, i dels i les cangurs, així com la resta de persones cuidadores.

Aquesta caiguda de la xarxa de cura i atenció ha fet que moltes famílies haguessin de compaginar l'experiència del teletreball sobtat i improvisat, amb les feines d'atenció i cura de les nostres persones dependents, i això ha tingut com a conseqüència un pessim balanç per a les dones, tant des de la vessant de les càrregues de treball, com des de la vessant del benestar i la salut laboral.

La nostra societat, influenciada per l'imaginari col·lectiu masclista, dona menys valor a les feines i treballs que, majoritàriament, ocupen les dones. Socialment es valoren supèrfluament i, per tant, es considera que tenen més temps per dedicar-se a les feines d'atenció i cura, les quals també estan infravalorades.

Durant aquesta pandèmia i aquest confinament, les dones han hagut de combinar el teletreball amb l'atenció i la cura i, en no poder separar les dues dimensions, s'han vist moltes vegades obligades a:

- **Fer una part del teletreball a deshora**, o bé a primeríssima hora del matí o a última hora de la nit/matinada, **generant la sensació d'estar tot el dia teletreballant i amb un perjudici importantíssim per a la seva salut.**
- **Suportar una angoixa i conviure amb l'estrès** per no poder fer la feina en condicions d'idoneïtat, amb la concentració i l'atenció requerida.
- **Disposar d'una pitjor adequació de l'espai físic de treball a casa**, si s'ha coincidit amb la parella amb la modalitat de teletreball.
- **Assumir més càrrega de feina.** En molts dels casos, com que les dones se situen en sectors essencials que durant aquests dies han tingut una sobrecàrrega de treball addicional, com ara l'educació o l'atenció a la ciutadania, entre altres, s'han vist sotmeses a més càrrega de treball ja que també hi ha faltat la mesura d'aquestes càrregues.

Aquestes situacions encara s'han agreujat més en els casos de famílies monoparentals. El 94% del total de famílies monoparentals són dones amb canalla al seu càrrec. Moltes d'aquestes mares han estat soles confinades i han hagut de fer front a una modalitat de treball a distància en unes condicions encara més adverses.

2.4. Ni prevenció ni seguretat

En l'actualitat el "teletreball d'emergència" s'ha imposat davant la necessitat del moment de donar resposta a la situació de confinament dels treballadors i de les treballadores, realitzant-se en la majoria dels casos, com ja hem dit, de manera improvisada i accidental.

Aquesta precipitada necessitat ha posat al descobert:

- **La falta de gestió de la prevenció en el teletreball**
- **La manca de mitjans tècnics**
- **La manca de mitjans organitzatius**

2.4.1. La falta de gestió de la prevenció en el teletreball

Destaquem la manca de:

- Avaluacions de riscos dels llocs de teletreball als domicilis de les persones teletreballadores.
- D'acords legals per a dur a terme el teletreball a casa (no signatura de document/contracte de realització de teletreball).
- Protocols a les empreses amb directrius de treball, normes, drets i deures dels teletreballadors/ores.

- Avaluacions de riscos dels llocs de teletreball a les cases de les persones teletreballadores i, per tant, de l'aplicació de mesures preventives necessàries.

Aquesta falta de gestió de la prevenció en el teletreball ha provocat que les treballadores i treballadors quedessin desprotegits en l'aplicació dels seus drets relacionats amb la salut laboral i la gestió de la seva salut; com ara la determinació d'un accident o malaltia professional ocorreguts en temps de teletreball, la falta d'aplicació de mesures preventives i l'estrès degut a la indefinició de les característiques organitzatives del seu lloc de treball o directrius, etc.

2.4.2. Manca de mitjans tècnics per teletreballar des de casa

Durant aquests dies de confinament, la manca de mitjans tècnics a casa per dur a terme el teletreball, s'ha traduït en:

- **Accés limitat a les noves tecnologies en moltes llars:** manca d'ordinadors o aparells d'ús domèstic no preparats per al treball de tota la jornada laboral, manca de programes informàtics per treballar, no accés a les dades dels ordinadors de l'empresa, problemes amb la telefonia, connexions digitals deficientes...
- **Mobiliari de casa inadequat:** cadires no regulables, taules amb superfícies reflectants, manca de reposapeus...

Les conseqüències derivades de la falta de condicions ergonòmiques, fruit d'haver adaptat de forma sobtada les llars en llocs de treball, acostumen a estar relacionades amb l'aparell locomotor. Les parts del cos més afectades són el coll, espatlles, colzes, canells, mans i cames amb fatiga física, sensació freqüent de dolor, rigidesa, entumiment, formigueig o sensació de calor localitzada durant o al final de la jornada de treball.

- **Condicions ambientals inadequades:** il·luminació incorrecta, no natural, reflexos, enlluernaments, soroll ambiental... Tot un seguit de condicions que han donat lloc a fatiga visual i a l'alteració funcional negativa de caràcter reversible deguda a un esforç excessiu de l'aparell visual. Els símptomes més freqüents són: sensació d'ulls o parpelles carregades o pesades, necessitat de fregar-se els ulls, punxades o dolor moderat, mal de cap, sensació de tenir sorra a l'ull, pèrdua de nitidesa de la visió, etc.

2.4.3. Manca de mitjans organitzatius per teletreballar des de casa

Cal destacar-ne:

- **L'absència d'instruccions per dur a terme el teletreball de manera organitzada.**
- **La dificultat per al treball en equip i la coordinació per manca d'instruccions i de formació al respecte.** L'aïllament de les persones teletreballadors també pot generar problemes entre aquestes, ja que no es facilita la transmissió de coneixement, poden

sentir-se discriminades en l'accés a ascensos o formació, poden sentir una manca de reconeixement per part dels seus superiors, etc.

- **Manca d'aïllament per treballar.** La situació viscuda de famílies confinades, canalla sense escola, la necessitat d'atendre la família i a gent gran, ha pogut disminuir la concentració dels treballadors i treballadores. Aquesta disminució de la concentració unida a la disponibilitat constant i la hiperconnectivitat, han pogut tenir efectes força negatius a l'hora d'aconseguir l'equilibri adequat entre la vida personal, familiar i professional, a causa de les constants demandes laborals en qualsevol moment i en qualsevol lloc, amb les consegüents interrupcions.
- **La manca de formació en TIC de molts treballadors i treballadores.** Problemes per treballar amb programes a distància, connexió en videoconferències... Això pot haver derivat en tecnoansietat, caracteritzada per actituds de desconfiança i pensaments d'incapacitat amb les TIC o tecnofatiga: cansament o esgotament mental i cognitiu a causa de l'ús continuat de les TIC.
- **Falta de desconnexió laboral** durant la resta del dia contestant correus electrònics, trucades i treballant fora de l'horari habitual. La inadequada gestió de les tecnologies de la informació i comunicació (TIC) en l'entorn empresarial, ha difuminat, aquests dies, la frontera entre el temps professional i el personal o privat. L'augment de la càrrega de treball i la interrupció del temps de descans, debiliten la salut mental de moltes persones treballadores.

2.5. Reconeixement de l'esforç

La situació de caos i desconcert dels primers dies va fer que molts treballadors i treballadores utilitzessin els seus propis mitjans per treballar. No només parlem d'ordinadors, sinó també d'impressores i telèfons propis i, per descomptat, moltes d'aquestes persones han teletreballat amb l'afegit d'haver d'atendre, en alguns casos, les càrregues familiars.

Per això, creiem que **mereixen un especial i doble reconeixement els treballadors i treballadores que han aportat, no només la seva «força» de treball, sinó també els seus propis mitjans per desenvolupar la seva feina.**

És innegable que aquest model de treball, malgrat totes les adversitats, ha funcionat gràcies a l'alta responsabilitat i sacrifici dels treballadors i treballadores que s'han vist, d'un dia per l'altre, immersos en aquest escenari laboral com és el teletreball.

3. Després: el teletreball amb garanties i condicions

El teletreball, ben regulat, és una oportunitat que cal debatre i impulsar per, entre moltes altres coses, facilitar i millorar la conciliació de la vida personal i laboral de treballadors i treballadores.

La UGT de Catalunya considerem que el teletreball s'ha obert un camí en els múltiples escenaris laborals que ha dibuixat aquesta crisi sanitària i que, sens dubte, ha vingut per quedar-se i que, per tant, cal afrontar aquesta nova realitat des de l'àmbit que garanteix i equilibra drets; és a dir, des de la negociació col·lectiva i el diàleg social.

Si alguna cosa ha tingut de bo aquesta crisi sanitària, és que ha fet visible que el teletreball, amb condicions i garanties, és possible i funciona. Com ha manifestat el Consell Assessor per a la Reforma Horària, el passat 1 d'abril de 2020, les disfuncions actuals en el teletreball no han de ser atribuïdes al mètode en sí, sinó a la urgència amb què s'ha implementat aquesta forma de treballar.

És innegable que en el nostre país manca, encara ara, una cultura empresarial oberta que permeti i faciliti aquesta manera de treballar, per això cal seguir avançant i trencar la desconfiança que genera aquesta modalitat per part de l'empresa i confiar més en la capacitat d'autogestió de les persones treballadores.

Per a treballadors i treballadores també suposa un canvi, i, per tant, també caldrà que adoptin una actitud positiva i disposició a l'adaptació i a alterar i canviar rutines i hàbits de treball i convivència.

La cultura del treball presencial i el control visual de l'activitat en el lloc de treball és un defecte que encara arrossega el nostre mercat laboral. Per això, cal entendre la COVID-19 com un punt d'inflexió que ha de servir a la nostra societat per avançar i transitar cap a un model de relacions laborals més flexible; entenent sempre que aquesta flexibilitat ha de beneficiar sempre les dues parts. Ha de ser una eina d'anada i tornada, que permeti conciliar els interessos de les empreses i de les persones que hi treballen.

3.1. Després de la urgència, toca negociar: espai lliure de precarietat

Després de la urgència i d'haver parat el primer cop, el que cal ara és, sense cap mena de dubte, **potenciar un conjunt de mesures i normes que facin del teletreball una eina útil i un escenari laboral idoni, tot respectant els drets laborals per convertir-se en una oportunitat real de millora** tant per a l'empresa com per a les persones 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.** 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 desconexió 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 les persones 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 teletreballadores.**
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 de les persones teletreballadores.**
10. **Teletreball amb perspectiva de gènere.**

A continuació detallem els aspectes que, sens dubte, ens ajudaran en la transició cap a un teletreball amb garanties i condicions:

1. Voluntari i reversible

El teletreball té caràcter voluntari i, per tant, no pot ser imposat de manera unilateral per l'empresa, sinó que caldrà un acord individual; per tant, serà necessari que mitjançant la negociació col·lectiva regulem el contingut mínim d'aquests acords individuals de treball.

Cal fer constar que **el teletreball és reversible i que, per tant, en qualsevol moment, el treballador o treballadora que així ho manifesti i ho necessiti, podrà tornar a prestar els serveis de manera presencial com ho feia abans de fer teletreball**. Per a una adequada transició, serà necessari **informar la representació legal dels treballadors i treballadores**.

2. La jornada laboral i el control horari

Alguns estudis apunten que quan es teletreballa la jornada laboral diària s'allarga més de l'estipulat legalment. Per evitar aquesta situació, **caldrà en primer lloc revisar les càrregues de treball** de la plantilla per **veure si aquestes s'adapten a l'horari i a la jornada fixada en el conveni col·lectiu; i en segon lloc, establir el mecanismes necessaris de control horari** que permetin una lectura real de la jornada efectiva de treball.

Cal incidir en què no tots els mecanismes de control horari són raonables ni justificables i que aquests han de ser compatibles amb els drets d'imatge i de privacitat de les persones treballadores.

Un repte, quant a la jornada i a les càrregues de treball associades, és fer el salt i, en la mesura del possible, **establir la feina per objectius i resultats, negociant i fixant objectius clars i ben definits, raonables i assolibles**.

Establir una estructura de temps de treball permetrà el bon funcionament tant des del punt de vista personal com familiar i social de les persones que teletreballen.

3. La desconexió digital

L'article 88 de la Llei orgànica de protecció de dades reconeix el **dret de treballadors i treballadores a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball, el respecte vers el seu temps de descans, així com de la seva intimitat personal i familiar**.

Aquest aspecte és encara més rellevant en l'àmbit del teletreball, ja que l'espai laboral i el familiar comparteixen un mateix escenari; per tant, caldran establir els mecanismes necessaris per garantir el dret de les persones que teletreballen a la desconexió digital.

És fonamental fixar en el conveni col·lectiu la jornada i la regulació del dret a la desconexió per evitar excessos en la jornada laboral i l'aïllament del treballador o treballadora. En aquest sentit, podem acordar horaris de feina i establir els mecanismes que afavoreixin la desconexió (horaris en què el servidor no estarà operatiu, derivació de trucades i missatges de resposta

durant les vacances, etc.) i caldrà concretar els supòsits de comunicacions de força major, entre altres.

4. La seguretat i salut laboral en el teletreball: la gestió de la prevenció dels riscos laborals

Com ja hem vist, actualment no hi ha una regulació legal específica sobre el teletreball, per tant, i amb relació a la prevenció de riscos laborals, cal **complir el que disposa la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (LPRL) i les seves posteriors modificacions, i el que estableix la normativa vigent sobre aquest tema.**

En matèria de negociació col·lectiva, la prevenció de riscos laborals necessita un desenvolupament precís i específic sobre el teletreball. Aquest desenvolupament ha d'atendre, com a mínim, els aspectes següents:

- **Informació i formació dels riscos específics** que comporta el teletreball.
- **L'empresa és la responsable de garantir la seguretat i la salut** dels treballadors i treballadores.
- **Obligació de proporcionar un lloc de treball adequat.**
- **Mesures per evitar els riscos comuns** a aquesta forma de treballar, com la desaparició de les fronteres entre la vida privada i la vida professional o l'aïllament de treballadors i treballadores, entre altres.

Com que aquest tema és molt extens, a l'Annex d'aquest document trobareu els aspectes concrets sobre la gestió de la prevenció dels riscos laborals i les mesures de prevenció específiques del teletreball.

En l'enllaç següent trobareu un seguit de consells pràctics que hem elaborat sobre la prevenció de riscos laborals en el teletreball:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/infografia_teletreball.pdf

5. La formació en competències digitals

La formació contínua de les treballadores i treballadors és imprescindible en qualsevol àmbit, però quan parlem de l'àmbit digital, **calen unes competències digitals bàsiques** que, a més, caldrà anar adaptant als canvis digitals constants.

La formació en els coneixements i habilitats per fer un ús competent de la tecnologia que precisament permet aquesta manera d'organitzar i treballar és imprescindible, i cal recordar que demana habilitats i competències diferents de les que fins ara es feien servir.

A més de millorar la capacitat i la carrera professionals, l'adquisició de coneixements i habilitats digitals permet també a la persona teletreballadora **dotar-se de més recursos personals per evitar l'aparició de l'anomenat estrès tecnològic.**

El col·lectiu de treballadors i treballadores d'edat avançada és el que presenta més problemes d'adaptació a l'ús de les noves TIC i el més exposat a l'estrès tecnològic, per aquest motiu

caldrà establir mesures que garanteixin l'accés i la no discriminació d'aquest col·lectiu a la formació.

6. Les despeses

És l'empresa qui ha de facilitar al treballador o treballadora les eines necessàries per poder desenvolupar la seva feina

La negociació col·lectiva ha de desenvolupar totes aquestes qüestions relatives a la instal·lació, manteniment i les despeses dels equips necessaris per desenvolupar el teletreball. El conveni col·lectiu haurà de garantir que no recau sobre el treballador o treballadora la disposició del material i despeses que no li corresponen.

Pel que fa al manteniment dels aparells i de les despeses associades, com la llum, la connexió a internet o el telèfon, es pot optar per pactar una quota fixa, ja que és difícil saber i separar el consum privat del consum que se'n fa per qüestions laborals.

7. El dret a la intimitat i la privacitat

La vigilància i el control empresarial ha de conjugar-se molt bé amb el dret a la intimitat i el dret a la privacitat dels treballadors i treballadores.

És necessari que, **mitjançant la negociació col·lectiva, es desenvolupi la vigilància i el control de l'empresa de treballadors i treballadores, des de la perspectiva de la intromissió de l'empresa en la intimitat i privacitat d'aquests.**

El control i la vigilància de l'empresa en el teletreball, pot ser més incisiva i intensa i, per tant, el risc de vulnerar els drets fonamentals a la intimitat i la privacitat és més elevat que en una relació presencial.

Un cop més, **a través de la negociació col·lectiva podem establir les mesures que previnguin el risc d'intromissió, per part de l'empresa, en l'esfera privada i personal de la persona que presta serveis a distància.**

8. La protecció de dades i l'ús de les eines digitals i informàtiques

La protecció de dades és, sens dubte, una de les qüestions més delicades. Partim de la premissa que és l'empresa la que està obligada a adoptar les mesures necessàries i, per tant, **en tot allò relacionat amb la protecció de dades caldrà garantir que els treballadors i treballadores no rebran atacs informàtics.**

Per evitar aquests possibles atacs seran necessaris sistemes de seguretat de la informació rigorosos.

A més, **mitjançant la negociació col·lectiva cal regular l'ús que es fa de les eines digitals i informàtiques que l'empresa posa a disposició de la persona teletreballadora.** Per tal de no incórrer en un ús indegut d'aquestes eines, **cal establir les regles i condicions per a la utilització dels dispositius digitals o informàtics**, com el correu electrònic, l'ús de l'ordinador,

etc. I caldrà, sens dubte, que el treballador o treballadora conegui prèviament les regles i condicions.

9. Representació legal de les persones teletreballadores

Els convenis col·lectius han de fer especial ressò d'aquells drets que poden veure's reduïts o minvats, per motiu de l'absència de la presència física de la persona teletreballadora a l'empresa o centre de treball. Caldrà, doncs, reforçar els drets col·lectius i el dret a la promoció professional, entre altres.

Els teletreballadors i teletreballadores estaran sempre representats en temes de prevenció de riscos laborals pels delegats i delegades de prevenció i el comitè de seguretat i salut.

10. Teletreball amb perspectiva de gènere

El teletreball només té sentit si el regulem amb perspectiva de gènere. Serà necessari que la negociació col·lectiva tingui en compte la perspectiva de gènere a l'hora de regular-lo i d'implementar les mesures per minimitzar l'impacte que pugui tenir sobre la dona teletreballadora.

És necessari que **el treball a distància no faci augmentar més la bretxa salarial existent al nostre país, ni reforçar els estereotips de gènere. La corresponsabilitat i la paritat han d'aplicar-se també si no volem caure en el parany que el teletreball només sigui una opció per a les dones treballadores, com ho ha sigut el contracte parcial en els darrers anys al nostre país.**

El teletreball, entès des de la perspectiva de gènere, permet tenir una millor distribució del nostre temps de treball, en termes de conciliació i cura corresponsable, i com a conseqüència és l'eina que garanteix igualtat d'oportunitats i no discriminació per a les dones en l'àmbit laboral.

En l'àmbit de la negociació col·lectiva proposem:

- Incloure en les comissions de desenvolupament de les condicions del teletreball persones formades específicament en qüestions lligades a les perspectiva de gènere.
- Incorporar les persones delegades de prevenció en les avaluacions de riscos laborals, tant en la part de la consulta com en la presa de decisions de les activitats del comitè de seguretat i salut. Serà necessari que proposin mesures preventives a la vegada que puguin opinar sobre l'aplicació d'aquestes.
- Aplicar la perspectiva de gènere a l'avaluació del lloc de treball, tenint en compte que les dones i els homes estan exposats a diferents riscos físics i psíquics.

- Valorar els llocs de treball amb perspectiva de gènere, per així poder traspasar les càrregues de treball amb una equitat real de les tasques realitzades.
- Mesurar i quantificar les càrregues de treball de manera quantitativa i qualitativa.
- Integar el teletreball en l'activitat preventiva de l'empresa, tenint en compte la perspectiva de gènere en totes les seves dimensions i possibles causes.
- Tenir en compte també en el teletreball i l'avaluació de riscos laborals la protecció a la maternitat i la lactància natural, abans de la concepció, en la gestació i en la lactància materna.
- Preservar els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere. Els protocols i els procediments d'actuació per a la prevenció i l'actuació vers l'assetjament sexual i/o per raó de sexe hauran de comptar amb mesures específiques, tenint en compte la modalitat del teletreball. Caldrà tenir en consideració aspectes tan importants com, per exemple, el ciberassetjament o l'aïllament de la persona, entre altres.
- Preservar la conciliació de la vida laboral sota els paràmetres de la corresponsabilitat, per tal d'evitar els efectes indirectes discriminatoris que poden tenir les mesures, aparentment neutres.

3.2. Beneficis i inconvenients (reptes) del teletreball

A continuació, **llistem un seguit de beneficis i inconvenients associats a la pràctica del teletreball**, tant per l'empresa com per als treballadors i treballadores; tot i que 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.

Cal advertir i repetir però, que **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.**

BENEFICIS

EMPRESA	TREBALLADORS/ORES
<ul style="list-style-type: none">● Millora de la productivitat i, per tant, dels resultats de l'empresa. El rendiment dels treballadors i les treballadores millora, i aquest major rendiment es trasllada en més productivitat de l'empresa que, inevitablement, millorarà els seus resultats.● Atracció i retenció del talent. La flexibilitat del teletreball atrau i sobretot reté les persones a les empreses. El teletreball és una de les condicions més valorades per treballadors i treballadores, moltes vegades per sobre, fins i tot, de les condicions econòmiques.● Millora dels objectius. La millora de la concentració i del rendiment dels treballadors i treballadores es tradueix en una millora quantitativa i qualitativa dels objectius marcats per l'empresa.● Redueix la infraestructura necessària i els seus costos associats. Com més persones treballin des de casa, menys espai necessitarà l'empresa; i no només això, sinó que es redueix la logística i els costos associats com són la llum, la calefacció...● Millora la integració de persones amb discapacitats i disfuncions.	<ul style="list-style-type: none">● Conciliació. La flexibilitat que ofereix el teletreball beneficia la conciliació de la vida personal i laboral del treballadors o treballadora que el practica. Disposem de més temps, també, si ens estalviem desplaçar-nos al lloc de treball.● Millora el rendiment. La falta d'interrupcions i sorolls, entre altres, afavoreix una menor exposició a l'estrès laboral que, per tant, es tradueix en una millora del rendiment. Treballar per objectius també afavoreix la motivació i el rendiment de les persones que, a més de teletreballar, treballen per objectius.● Més concentració. A casa s'eviten les distraccions i els sorolls associats a l'entorn laboral d'una oficina; per tant, les persones es beneficien de més concentració a l'hora de fer la seva feina.● Estalvi en hores i diners. Suposa un estalvi en hores de desplaçament d'anar de casa a la feina i suposa un estalvi en diners, ja que no s'ha de pagar transport ni es tenen altres costos afegits, com el dinar fora.

INCONVENIENTS (que cal transformar-los en REPTES)

EMPRESA	TREBALLADORS/ORES
<ul style="list-style-type: none"> ● Reducció del control i vigilància sobre la feina i el treballador o treballadora. La distància dificulta el control i la vigilància que pot exercir l'empresa sobre les persones que presten serveis. Ara bé, el que cal és que l'empresa aprengui a confiar més en la capacitat d'autogestió dels seus treballadors i treballadores. ● Inversió i costos inicials. Equips informàtics, formació... A l'inici l'empresa haurà d'assumir els costos de la implementació del teletreball, però a mitjà termini la recuperació i els beneficis seran més elevats. ● Desconfiança. La cultura del treball presencial al nostre país fa que algunes empreses desconfiïn de l'eficiència de la feina fora de l'espai físic de l'empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aïllament. Les relacions laborals poden desdibuixar-se i podem caure en un aïllament laboral. Per revertir aquesta situació, es poden implementar sistemes mixtos de teletreball (presencial i telemàtic). ● Estrès. El teletreball pot generar la sensació d'haver d'estar sempre disponible i per tant, permanentment connectat; per això cal, regular molt bé el dret a la desconexió digital. ● Ampliació de la jornada laboral. Segons un estudi de Forbes, es calcula que es fan dues hores més diàries; per això caldrà pactar i establir un registre de jornada. ● Incapacitat de separar feina i vida personal: dificultat de desconexió. Quan es comparteix un mateix espai físic tant per treballar com per viure, moltes vegades costa separar la feina de la vida personal i per tant; la tant esperada conciliació de la vida laboral i personal no es compleix. Per això caldrà sempre, intentar crear espais únics de treball, definint de manera creativa i respectuosa, les noves rutines i els nous hàbits.

4. La UGT de Catalunya exigim...

- **Una regulació adequada i adaptada a la nova realitat laboral**

La regulació del teletreball al nostre país és escassa i per aquest motiu necessitem i reclamem, des de la UGT de Catalunya, una regulació adequada i adaptada.

Exigim que el Govern s'hi impliqui i que, mitjançant les lleis, reguli aspectes tant essencials i concrets del teletreball com:

- **El registre de jornada**
 - **La prevenció dels riscos laborals**
 - **La propietat dels mitjans i els equips de treball.** Cal una normativa que especifiqui clarament que és l'empresa qui ha de facilitar els mitjans necessaris per treballar i que, per tant, la propietat i el manteniment d'aquests serà de l'empresa.
 - **Les despeses que genera aquesta activitat**
-
- **Regular, de nou, el teletreball en el marc del diàleg social**

A Catalunya ja tenim l'Acord Interprofessional de Catalunya (2018-2020) que contempla, com ja hem vist, en el seu capítol XV, un apartat específic sobre teletreball.

Atès que **la situació ha canviat des de la seva signatura, interpel·lem la resta d'agents socials a tornar a seure i a impulsar novament i en l'àmbit del diàleg social, acords que facilitin, impulsin i regulin encara més el teletreball.**

- **Impulsar el teletreball en la negociació col·lectiva**

Davant la insuficient regulació del teletreball, la negociació col·lectiva i, en especial, el conveni col·lectiu, és l'eina fonamental per cobrir en gran part les llacunes reguladores que existeixen en l'actualitat, adaptant la seva regulació a les necessitats i les particularitats pròpies de cada sector d'activitat o de cada empresa.

Pocs són els convenis que recullen clàusules específiques sobre el teletreball i els pocs que ho recullen ho fan de manera molt genèrica i, en la majoria dels casos, l'associen a la conciliació personal i laboral de treballadors i treballadores.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya volem fer un pas en ferm i un salt qualitatiu per fomentar aquesta forma de treball en les meses de negociació. **Volem desvincular el teletreball de la conciliació i no considerar aquesta l'única causa per fomentar-lo.**

En el Decàleg de negociació col·lectiva de la UGT de Catalunya trobareu, entre d'altres, exemples de clàusules de teletreball que poden ser útils per a delegats i delegades que volen

incorporar el teletreball en el seu conveni col·lectiu. A continuació us detallem el contingut d'aquesta clàusula:

Clàusula teletreball

La direcció de l'empresa i la representació de persones treballadores coincideixen a analitzar la viabilitat del teletreball com a forma innovadora de l'organització i prestació del treball en l'empresa, en línia amb els canvis tecnològics, la flexibilització i modernització de les condicions de treball, així com per donar resposta a les necessitats de conciliació entre la vida laboral i personal.

Ambdues parts es comprometen a posar en marxa, dins de la vigència del conveni i mitjançant acord, un Pla Pilot amb caràcter experimental, per tal de ponderar la conveniència de la seva implantació a l'empresa i d'acord amb el que estableix l'art. 13 de l'Estatut dels Treballadors.

L'anterior prova pilot es basarà en els principis de voluntarietat i reversibilitat, garantia d'igualtat de drets, manteniment de les condicions i drets col·lectius de les persones treballadores, garantia de seguretat i protecció de la salut, i lliurament dels equipaments i mitjans de treball necessari, així com assumir el cost dels subministraments utilitzats per a l'exercici de la seva feina des de casa.

Els avenços tecnològics faciliten a les empreses la possibilitat d'organitzar el treball de manera més flexible, tant pel que fa al temps com al lloc de la prestació laboral. És per aquest motiu que les parts negociadores reconeixen el teletreball com una forma de realitzar l'activitat laboral ja que facilita una millora conciliació de la vida laboral i personal sota els següents principis: principi de reversibilitat, principi d'igualtat, criteri d'adequació a la funció, criteri d'idoneïtat.

La persona treballadora podrà optar a aquesta modalitat sempre i quan les seves aptituds, autonomia i lloc de treball ocupat pugui assumir la pràctica del teletreball sense incidència en els nivells d'organització i productivitat del servei. Les persones treballadores i l'empresa determinaran conjuntament la freqüència del teletreball i els dies en què es realitzarà.

Per a més exemples de clàusules, consulteu el Decàleg de negociació col·lectiva de la UGT de Catalunya en l'enllaç següent:

<http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/>

- **Facilitar els mitjans necessaris**

És l'empresa qui ha de facilitar a la persona treballadora les eines necessàries per poder desenvolupar la seva feina. I no només haurà de facilitar-les, sinó que a més haurà de d'assumir el manteniment i el cost que generen.

- **Establir mitjans per fer possible el registre horari i el dret a la desconexió digital de manera efectiva**

Recordem que l'obligatorietat del registre de la jornada va entrar en vigor el maig de l'any passat i que des de llavors cal registrar la jornada de tots els treballadors i treballadores, facin treball presencial com telemàtic.

Des de la UGT de Catalunya sempre hem tingut clar que no és només **és l'única forma de garantir l'equilibri de les prestacions contractuals**; és a dir, l'equilibri entre el que es treballa i la seva remuneració i evitar els abusos; sinó que, a més, hi entra en joc **la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores**.

El registre de jornada obligatori és una eina necessària per salvaguardar els drets de les persones a tenir una retribució adequada a la jornada treballada, a la conciliació laboral i personal, a la desconexió digital i a la seguretat i salut en el treball.

És una obvietat però reclamem la translació del registre de jornada al teletreball, perquè és l'única manera de garantir el dret d'aquestes persones a la desconexió digital.

L'article 88 de la Llei orgànica de protecció de dades reconeix el **dret dels treballadors i les treballadores a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball, el respecte cap al seu temps de descans, així com de la seva intimitat personal i familiar**.

Des de la UGT de Catalunya vetllarem pel respecte d'aquests drets i farem el que calgui perquè es respectin.

- **Control si, però moderat i proporcionat**

L'empresa té la facultat de vigilar i controlar la feina dels treballadors i treballadores, però en el cas concret del teletreball, **estarem, des d'aquest sindicat, molt atents perquè el control i la vigilància no traspassin mai la línia del respecte a la intimitat i al dret a la privacitat**; per tant, **exigirem sempre un control proporcional i moderat**.

El control i la vigilància de l'empresa en el teletreball pot ser més incisiva i intensa i, per tant, el risc de vulnerar els drets fonamentals a la intimitat i la privacitat és més gran que en una relació presencial. La UGT de Catalunya estarem sempre atents que no es traspassa cap línia i que no es vulneren els drets fonamentals.

- **Fomentar la formació en competències digitals**

Si avancem cap el teletreball, la formació dels treballadors i treballadores en competències digitals bàsiques és prioritari i perquè ningú es quedi enrere, estarem molt amatents que cap col·lectiu pateixi per aquesta adaptació.

Serem presents a les empreses per fomentar els recursos necessaris que permetin l'adquisició de coneixement que millori la capacitat i la carrera professional de treballadors i treballadores.

- **Perspectiva de gènere**

Només acceptarem el teletreball si el regulem tenint en compte la perspectiva de gènere. Aquesta demanda no és cap caprici, sinó una necessitat imperiosa d'avançar cap a un model de mercat de treball lliure de desigualtats i estereotips de gènere.

El treball a distància no pot fer augmentar encara més, la càrrega sobre les dones treballadores. Cal que el teletreball no augmenti més la bretxa salarial existent al nostre país, ni que reforci els estereotips de gènere. La corresponsabilitat i la paritat han d'aplicar-se també, si no volem caure en el parany que el teletreball només sigui una opció per a les dones treballadores, com ho ha sigut el contracte parcial en els darrers anys al nostre país.

És necessària la ratificació del conveni 190 de juny del 2019 de l'OIT sobre la violència i l'assetjament, per tal de garantir la prevenció de l'assetjament en totes les dimensions del lloc de treball.

- **Garantia de seguretat i salut: prevenció per davant de tot**

Des de la UGT de Catalunya reclamem l'aplicació de les mesures preventives necessàries, així com la realització de les avaluacions de seguretat, d'higiene, ergonòmiques i psicosocials dels possibles riscos dels llocs de treball.

Necessitem tenir la certesa que els llocs que es creen per dur a terme el treball a distància compleixen i garanteixen la seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

- **Garantir una adequada protecció de dades i de l'ús de les eines digitals**

L'empresa està obligada a adoptar les mesures necessàries **en tot allò relacionat amb la protecció de dades.**

Amb relació a l'ús de les eines digitals i informàtiques, creiem que la millor manera d'establir consensos equilibrats és mitjançant la via que ofereix la negociació col·lectiva. A través dels convenis col·lectius hem de fixar l'ús que es fa de les eines digitals i informàtiques que l'empresa posa a disposició de la persona teletreballadora. Per tal de no incórrer en un ús indegut d'aquestes eines, cal establir les regles i condicions per a la utilització dels dispositius digitals o informàtics, com el correu electrònic, l'ordinador, etc. I caldrà, sens dubte, que la persona teletreballadora conegui prèviament les regles i condicions.

5. Annex

5.1. Gestió de la prevenció de riscos laborals en el teletreball

La Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL)

L'article 14 de la LPRS reconeix el dret a la protecció davant els riscos laborals, on concreta de manera explícita que tots els treballadors i treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina, i que aquest dret suposa que l'empresa contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els riscos laborals, sigui quina sigui la modalitat de treball (també el teletreball) o contractació.

Per altra banda, l'article 14.5 deixa clar que el cost de les mesures relatives a la seguretat i la salut en el treball de cap manera pot ser a càrrec dels treballadors ni les treballadores. **Per tant, totes les mesures preventives relacionades amb el teletreball hauran de ser assumides per l'empresa, garantint aquest dret amb la incorporació de clàusules específiques als convenis col·lectius.**

L'empresa ha d'identificar els riscos a través de l'avaluació de riscos (art. 15.b i art 16 de la LPRL) tenint en compte, amb caràcter d'avaluar i aprovar les condicions de treball general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i del personal que hagi d'exercir-los.

La modalitat preventiva escollida (assumpció per part del empresari, treballador o treballadora designat o, generalment, servei de prevenció propi o aliè) és qui ha d'analitzar i determinar l'adequació del lloc de treball, i/o establir la necessitat de mesures correctores. Les avaluacions de riscos laborals dels llocs de teletreball poden presentar certs inconvenients ja que la persona teletreballadora realitza la seva feina des del seu domicili, espai privatiu al qual no pot accedir l'empresa sense el consentiment exprés del treballador o treballadora.

En aquest punt és molt important la signatura d'un conveni, contracte o compromís entre l'empresa i la persona teletreballadora, on es poden aclarir aquests termes a l'hora d'accedir al domicili del treballador o treballadora en una avaluació inicial i en posteriors revisions si són necessàries.

La LPRL a l'article 15.d també parla de la necessitat d'adaptar la feina a la persona i en aquest cas també el teletreball, tenint en compte les particularitats del treballador o treballadora. No tothom, segons les seves característiques, formació, etc., està capacitat per teletreballar i, per tant, el teletreball ha d'adaptar-se a la persona.

L'empresa ha de planificar l'activitat preventiva amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en la feina, incloent-hi el teletreball en aquesta planificació, segons els articles 15.g i 16 de la LPRL .

La llei parla que l'empresa ha de facilitar les degudes instruccions als treballadors i treballadores, donant les directrius necessàries per fer la feina (art 15.i). **Sota l'aixopluc d'un protocol sobre teletreball a l'empresa (document elaborat pel Servei de Prevenció per promoure la seguretat i fomentar les conductes saludables entre les persones teletreballadores) es pot garantir la viabilitat del teletreball com a forma de treball segura i saludable. Aquest document participatiu ha d'informar a tots els nivells organitzatius de**

l'empresa sobre les característiques del teletreball i els possibles riscos laborals relacionats amb ell, així com les mesures preventives necessàries a adoptar per prevenir o corregir els riscos evitables a la recerca d'un nivell òptim de salut. Per exemple, l'empresa pot establir a través del protocol instruccions, consells, normes i prohibicions sobre el teletreball com la realització d'aquest en llocs públics com ara: biblioteques, restaurants, cafeteries, espais de treball compartit, etc., o a través de qualsevol connexió a xarxa d'internet que tingui categoria de pública o insegura, per garantir la privacitat i seguretat de les dades de l'empresa.

Informació i formació preventiva

Els teletreballadors i teletreballadores tenen dret a estar informats sobre els riscos del teletreball i sobre els riscos inherents al lloc de teletreball (art. 18 de la LPRL, sobre informació, consulta i participació dels treballadors i treballadores). Un cop realitzada l'avaluació de riscos, l'empresa disposarà de tota la informació necessària per informar els teletreballadors i teletreballadores.

En compliment del deure de protecció, l'empresa ha de garantir que cada persona teletreballadora rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva (art. 19 de la LPRL). Aquesta formació inclou la formació necessària per realitzar el teletreball. Formació que ha de ser gratuïta, sense cap cost per al treballador o treballadora i sempre que sigui possible dintre de l'horari laboral o compensable. Aquesta formació es pot incloure en les clàusules de negociació col·lectiva quant a durada, temporalitat, continguts, etc.

La vigilància de la salut de les persones teletreballadores s'ha de fer en els mateixos termes que la resta dels treballadors i treballadores, basant-se en l'avaluació de riscos que recull els riscos del seu lloc de treball presencial a l'empresa, així com els riscos inherents al desenvolupament del seu treball en el domicili (art. 22 de la LPRL).

Les persones especialment sensibles.

El personal mèdic del servei de prevenció, per determinar si una persona és especialment sensible (per les seves característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que reconguin la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial) ha de tenir en consideració l'avaluació del risc de les condicions a l'empresa i les condicions del teletreball.

Per a aquells treballadors o treballadores que ja hagin sigut reconeguts com a treballadors especialment sensibles pel personal mèdic del servei de prevenció i que tinguin mesures de prevenció addicionals en el seu lloc de treball a l'empresa, en situació de teletreball o treball a distància han de continuar aplicant les mesures de prevenció adequades al domicili. A l'hora d'avaluar el lloc de teletreball com a l'hora d'aplicar mesures preventives, s'ha de tenir en compte aquesta especial sensibilitat del teletreballador o i teletreballadora.

Accidents laborals i malalties professionals

Per altra banda, els accidents laborals i les malalties professionals en el teletreball que succeeixin en el domicili de la persona treballadora tenen la mateixa consideració que aquells que ocorren a l'empresa. L'art. 156.3 del RD Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS), indica que «es presumirà,

excepte prova en contra, que són constitutives d'accident de treball les lesions que pateixi el treballador o treballadora durant el temps i en el lloc de la feina».

De la mateixa manera passa amb les malalties professionals, que es defineixen a l'article 157 de la LGSS com a aquella que contreu el treballador o treballadora com a conseqüència del treball que executa per compte d'altri, en les activitats que s'especifiquen en el quadre aprovat i que estigui provocada per l'acció dels elements o substàncies que s'indiquen al quadre per a cada malaltia (art. 157 del Reial decret legislatiu 8/2015).

En tots dos casos, no hi ha cap limitació pel tipus d'activitat o pel lloc en el qual es desenvolupa la feina; és a dir, no hi ha distincions pel fet que l'activitat es dugui a terme a les instal·lacions de l'empresa, en centres itinerants o al domicili del propi treballador o treballadora.

També, els teletreballadors i teletreballadores han de complir el que estableix l'article 29 de la LPRL sobre obligacions dels treballadors i treballadores en matèria de prevenció de riscos. Obligacions relatives a vetllar pel compliment de les mesures de prevenció que s'adoptin, utilitzar adequadament els estris i aparells de treball, col·laborar amb l'empresari...

5.2. Mesures de prevenció específiques en teletreball

Les condicions de treball al domicili en qüestió de seguretat i salut han de ser com les de l'empresa. A continuació llistem un seguit de recomanacions que cal tenir en compte:

Lloc de treball

- Cal destinar una àrea de la casa que disposi de l'espai necessari per al mobiliari de treball.
- Evitar, en la mesura del possible, els sorolls externs (trànsit, veïnat, etc.) i els propis de la casa (visites, canalla, tasques domèstiques, etc.).
- És preferible la llum natural i complementar-la amb llum artificial, focalitzant-la el lloc de treball. Situar l'ordinador de manera que la llum natural, la dels fluorescents, bombetes o focus de l'habitació incideixin lateralment a la pantalla i no de cara o per darrere de l'usuari, de manera que s'evitin els reflexos. També cal fer servir cortines, persianes i estors.
- Ordre i neteja: cal mantenir el material de treball ordenat i net en la zona de treball durant i després de la feina. No deixar objectes fora de lloc ni en posicions des d'on puguin caure.
- Temperatura confortable, sense corrents d'aire entre 20 i 24°C a l'hivern i entre 23 i 26°C a l'estiu, una humitat relativa entre 30 i 70% i sense corrents d'aire molestes. Cal ventilar la zona de treball. Es recomana no fumar al lloc on es teletreballa.
- És recomanable disposar d'un extintor. Si a casa no se'n té, recordar on es disposen els mitjans d'extinció a l'edifici o a la comunitat de veïns.

Instal·lació elèctrica

- Els cables flexibles han d'estar nets, sense defectes d'aïllaments i els endolls en bon estat. No s'han de fer servir regletes o lladres per no sobrecarregar la instal·lació. S'ha de garantir la presa de terra dels equips a connectar.

- Evitar que els cables quedin en mig de zones de pas o penjant en excés de la taula de treball.
- Cal desconnectar els aparells sense estirar el cable amb estrebades.
- No es poden fer servir els equips elèctrics si estan mullats.
- En cas d'avaria, no s'han de manipular els elements elèctrics sense formació.

Elements de treball

- Cadira de treball: seient d'alçària regulable, amb vores arrodonides; el respall ha de disposar de suport per a la zona lumbar; ha de ser reclinable; el teixit utilitzat ha de ser encoixinat i transpirable; ha de disposar de braços; la base s'ha de sustentar en 5 suports proveïts de rodes que permeten el gir.
- Taula de treball de dimensions de 160 x 80 cm, espai lliure sota tauler de 60 a 80 cm, alçada de tauler entre 70 i 77 cm, vores arrodonides i superfície de la taula poc reflectant (si reflectís la llum es poden col·locar unes estovalles o tela de color clar, però no blanc).
- Equip informàtic
 - La pantalla ha d'estar a una distància dels ulls entre 40-90 cm. La vora superior de la pantalla ha de quedar aproximadament a l'alçada dels ulls. No és aconsellable col·locar la CPU sota el monitor ja que aquest queda excessivament elevat. En el cas que el monitor estigui baix, és millor col·locar un suport ferm (un munt de llibres per exemple) que s'adeqüi a l'altura convenient.
 - S'ha de col·locar el teclat de forma que entre ell i la vora de la taula hi hagi una distància mínima de 10 cm., per permetre el correcte suport dels canells.
 - Fer servir faristol, que s'ha de col·locar amb la pantalla en cas d'alternar visualització de la pantalla amb lectura de documents impresos, i evitar moviments de cap i ulls.
 - Utilització de cortines o persianes a les finestres per evitar reflexos i enlluernaments.
 - Fes servir reposacanells pel teclat per mantenir una postura del canell neutra i evitar la síndrome del túnel carpià. El reposacanells per al ratolí no és necessari.
 - Utilització de reposapeus en cas de no poder recolzar bé els peus a terra sense sentir pressió a les cuixes, que ha de ser: ajustable en alçària, amb unes dimensions recomanables de 40 x 40 cm, inclinació regulable i superfície i suports antilliscants. També es pot fer servir una caixa de sabates, etc.
 - No es pot utilitzar un ordinador portàtil més de 4 hores al dia, ja que no es pot regular. Es recomana fer servir el portàtil únicament com a CPU, connectant els elements externs que disposis, com ara pantalla, teclat i ratolí externs.
 - Cal fer pauses de treball amb l'ordinador d'uns 10 o 15 minuts per cada 90 minuts de treball amb la pantalla. No són pauses de descans sinó pauses de treball amb ordinador. Es poden fer altres tasques que no requereixin l'ús de pantalles.
 - És molt recomanable fer exercicis d'estiraments.

Recomanacions per evitar riscos psicosocials

- Procurar definir amb el superior els objectius i terminis de les feines encomanades i demanar aclarir dubtes sobre la seva realització.
- Planificar la feina i complir-la en funció de les instruccions i prioritats estipulades. Plantejar objectius i terminis realistes i tenir en compte la realització de petites pauses per moure's i canviar de postura. Concretar una hora d'inici i de finalització de la jornada laboral, que es podrà adaptar a les necessitats personals o familiars en funció de la flexibilitat permesa i/o acordada. Fer una llista de feines i organitzar el temps segons el moment que se sigui més productiu. Començar per les més complexes i que volen més atenció, i deixar les més senzilles pel final de la jornada.
- Seguir unes rutines determinades associades amb el començament o l'acabament de la feina ajuda a separar i fer la transició entre la feina i la vida personal. Dutxar-se, vestir-se, esmorzar, mirar el rellotge i dir-nos que ja és l'hora, tancar la porta de l'habitació on està treballant, enviar un missatge als companys per dir que s'està actiu i connectat... o endreçar la taula, planificar el treball de l'endemà o apagar l'ordinador i endreçar-lo si és portàtil.
- Seguir un horari establert dels àpats i evitar treballar mentre es menja o atendre trucades o missatges de la feina.
- Evitar les distraccions i concentrar-se en la feina. Demanar a les persones amb qui es conviu que respectin el nostre espai i horari de treball. Desactivar les notificacions de les xarxes socials per evitar interrupcions. Ubicar el lloc de treball en una zona tranquil·la, aïllada o què es pugui aïllar i sense sorolls.
- Fer descansos per recuperar-nos de la fatiga postural, visual i mental. Programar en el temps aquestes pauses o fer-les quan convingui, però evitar que durin massa temps. Es recomana que aquestes pauses tinguin una durada d'entre cinc i deu minuts cada hora (o entre deu i vint minuts cada dues hores).
- Evitar l'aïllament i procurar estar connectat amb els companys per compartir necessitats, aclarir dubtes i estar informat. La comunicació escrita per correu electrònic o WhatsApp pot donar lloc a malentesos. Optar per la comunicació verbal quan sigui adient i optar pel telèfon, les videotrucades i les videoconferències. Acordar reunions informals de coordinació i/o seguiment amb els companys.
- Formar-se en l'ús dels programes i aplicacions d'ús a la feina o d'altres ens que siguin d'interès. A més de reduir l'estrès tecnològic i l'ansietat, millorarà la nostra qualificació professional.
- En acabar la jornada o l'activitat, desconnectar i fer d'altres activitats com esport, cuina, jocs, relació socials, comprar, etc. Si en finalitzar la jornada es manté la connexió i es fa servir ordinador o altres dispositius amb pantalla, s'acumula fatiga postural, visual i mental.

Hàbits saludables

- Fer pauses i estiraments dels músculs durant la jornada de treball.
- Cal fer exercici físic periòdicament fora d'horari de treball per combatre el sedentarisme, que es pot veure incrementat per la falta de desplaçament a l'empresa.
- El teletreball facilita l'accés al menjar i el fet de menjar entre hores. S'ha d'intentar no picar entre hores i, si es fa, escollir fruita, fruits secs, bastonets de pa, etc. Respectar els horaris habituals de menjar. No abusar de begudes energètiques ni excitants.
- No fumar mentre es treballa. La prohibició del tabac als llocs de feina no s'estén al domicili particular.

El teletreball com a eina i escenari laboral



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

- Per a prevenció de la COVID-19, bona higiene de mans, mantenir distància, ús de mascareta al carrer, etc.