



OBRIM EL DEBAT DEL TELETREBALL...

La situació actual de la plantilla de telefònica, en la seva majoria teletreballant, fa urgent tant una anàlisi com un posicionament al respecte de les organitzacions sindicals.

Nosaltres, a EC, sempre ens hem posicionat en contra del teletreball i hem defensat que el teletreball comporta uns riscos molt grans que cal conèixer, i que cal descriure:

El teletreball afegeix un factor de disgregació de les plantilles, donat que disminueix el contacte directe entre companyes i companys, i provoca que la gent sovint s'enfronti tota sola o en condicions de comunicació disminuïdes a possibles agressions o arbitriarietats empresarials. **És a dir, contribueix a debilitar l'acció col·lectiva i per tant, també té una influència negativa en la negociació col·lectiva.**

També pot suposar i de fet, és un dels motius que empenyen les empreses a promocionar-lo, un estalvi de costos laborals, que són repercutits al salari de les plantilles. Així, llum, aigua, material d'oficina, mobiliari, són sovint assumits per la plantilla sense opció d'escollir. També és un factor molt important **el solapament de l'espai domèstic i el laboral, que pot portar fàcilment a una flexibilitat horària i a un augment de jornada** que evidentment repercutiria també en una transferència de les rendes del treball cap a l'empresariat. Tot i que de moment no hi ha un sistema de control molt agressiu de les productivitats realitzades (la qual cosa pot augmentar-ne l'atractiu inicialment) és d'esperar que a curt o mig termini s'implantaràn mesures de control que poden ser invasives o abusives.

Cal recordar també que no tothom té el mateix espai domèstic ni té les mateixes condicions personals i/o familiars per teletreballar. Això situa en un nivell de desavantatge certes persones que, a canvi de poder teletreballar, poden amagar situacions que no serien tolerables en l'espai laboral de l'empresa.

Hem de reconèixer que també el teletreball té o presenta certs avantatges per a la persona treballadora com podria ser **l'estalvi econòmic i de temps en els desplaçaments, la disminució dels accidents laborals in itinere**, etc, que fan que aquesta opció avui dia sigui com a mínim una opció a explorar per part de gran part de la classe treballadora.

Dit tot això, som ben conscients que la digitalització comporta una espècie de quarta revolució industrial (l'ordinal és discutible) i que **serà implantat el teletreball al marge del que diguem les organitzacions més petites**. La qüestió de fons, per tant, serà definir bé i alertar sobre els perills que comporta i assegurar el màxim de condicions a fi i efecte de **disminuir-ne el profit que en trauran les empreses, o el que és el mateix, el perjudici que ens causin a les treballadores i treballadors**.

Passem a descriure quines condicions hauríem de fixar per a què es donin aquestes condicions, que recordem, mai no seran òptimes per a la classe treballadora:

1. **El teletreball ha de ser voluntari, sempre.** I ha de contemplar la garantia de retorn al lloc de treball en qualsevol moment, sense percentatges ni quotes de plantilla. Tothom que ho demani ha de poder tornar, habilitant els espais necessaris i si en calen més, doncs que n'obrin de nous en altres centrals que tenen espais buits, i ubicant preferiblement el personal en centrals properes a casa seva per minimitzar desplaçaments.

2. Aquesta modalitat de treball ha d'estar auditada també per la llei de prevenció de riscos laborals. És a dir, és obligatòria una avaluació real i fidedigna de l'espai de treball domèstic, assumint l'empresa el cost de l'adequació del lloc en la seva totalitat. No pot passar, que en cas de força major, com la viscuda amb la pandèmia de COVID-19 on el teletreball ha estat de fet obligatori (a Telefónica, per un acord de l'empresa amb CCOO i UGT, cal tenir-ho present), això hagi implicat que molta gent no hagi fet ni reclamat una avaluació de riscos del seu espai per por a «suspènere» i que se la retornés a treballar físicament. Si no es donen les condicions per a teletreballar en condicions de forma obligada, la gent, per seguretat, ha de tenir dret a romandre a casa sense treballar, fins que l'empresa li garanteixi un espai adequat i segur a casa seva o a la central més propera al seu domicili amb totes les garanties de desinfecció i sanitàries en general.

3. Per tal d'evitar l'aïllament de les plantilles, es farà teletreball de forma rotativa entre les persones voluntàries, establint un mínim de dies presencials setmanals que en cap cas (excepte estat d'alarma) no poden ser incomplets.

4. L'empresa ha d'abonar un plus calculant les despeses totals d'aigua, llum, mobiliari, calefacció-refrigeració, ventilació...etc, que fins ara suportaven les plantilles.

5. L'empresa ha de dotar d'equips i material la persona treballadora de forma adequada. En cas contrari, haurà de pagar íntegrament el cost i desgast del material usat a casa.

6. Hem de vetllar també pel:

- dret a la desconnexió
- control de la jornada laboral amb mecanismes que no envaeixin la intimitat
- control de la productivitat per part de l'empresa, fent-la pública per evitar l'abús empresarial. Incloure-ho dins dels riscos psicosocials.

En la particularitat concreta de la finalització de l'estat d'alarma, l'empresa ha de garantir el retorn immediat de les plantilles que així ho sol·licitin, així com l'assumpció immediata també dels punts descrits anteriorment.

Volem destacar que els riscos laborals no només són per temes ergonòmics (que poden originar trastorns músculo-esquelètics), de temperatura, de ventilació, de sorolls, etc..que poden causar malalties físiques, sinó que poden aparèixer malalties psicològiques associades a problemàtiques derivades de la transformació dels espais de vida (contaminació de les nostres relacions familiars i personals, sentiment de solitud i manca de recolzament de companys, sentiment de culpa que poden impedir agafar la baixa mèdica en moments necessaris...).

Creiem que és urgent fer aquest debat entre la plantilla de forma pública, atès que la negociació per regular el teletreball ja ha començat i s'està fent, un cop més de forma opaca. La repercussió que pot tenir aquest afegit al conveni és enorme, tant o més que la importància del mateix.