

EL (TELE)TRABAJO QUE TENEMOS POR DELANTE

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Hasta la llegada de la COVID-19 a nuestras vidas, el teletrabajo en España era una realidad excepcional. Hace apenas un año, el 91,6% de las personas trabajadoras declaraba no haberlo utilizado nunca. Hoy se estima que más de un 30% han llegado a usarlo durante esta pandemia o siguen haciéndolo. Sin embargo, este súbito “éxito” del teletrabajo, está hoy muy lejos de desplegar mayores beneficios que perjuicios, al menos en lo que a los trabajadores y trabajadoras concierne.

La entendible premura o falta de preparación con la que en muchas empresas se acudió a esta fórmula como vía para salvar la actividad en los últimos meses, no es ya una excusa que pueda seguir sosteniéndose para justificar lo que está siendo, en muchos casos, un uso abusivo o desnaturalizado del teletrabajo. No ayuda, desde luego, la existencia de un marco regulatorio escaso, obsoleto e insuficiente, reducido en el derecho patrio a un artículo del Estatuto de los Trabajadores (que además excluye de su ámbito el teletrabajo no preponderante, es decir, el que supone menos del 50% de la jornada), algunas referencias en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en la de protección de datos, en dictada a propósito de la COVID-19 y en una negociación colectiva que, muy tímida y residualmente, ha conseguido avanzar algo en esta materia.

Ante el cierre de los centros educativos y los centros de día para personas dependientes, el teletrabajo se perfilaba como una buena herramienta de conciliación que, además, evitaba los riesgos de contagio de los desplazamientos y del trabajo presencial, ofreciendo a las empresas una vía de mantener la actividad, con el añadido de reducir costes de mantenimiento y/o adaptación de los espacios físicos de trabajo. Pero aquí se ha originado el primer problema, porque esos costes de actividad se han trasladado, tal cual, a los trabajadores y trabajadoras, a los que, en muchos casos, no se les ha provisto ni siquiera de los equipos, el mobiliario o el material de oficina preciso; ni muchísimo menos, se les ha compensado gastos de suministros de telefonía o internet, energía o limpieza. A ello hay que sumar las jornadas sin fin, la realización de horas extra sin control y la presunción de que existe una disponibilidad “24 horas, 7 días a la semana” del teletrabajador, toda vez que se han visto diluidas, de facto, unas obligaciones de registro de jornada que, aunque no lo parezca, siguen plenamente vigentes, también para el teletrabajo.

Todo esto está suponiendo un deterioro evidente tanto de los salarios de las personas que teletrabajan en estas condiciones, en tanto que están sufragando costes que no les corresponden, como de su salud psicofísica. No contar con espacios y mobiliario apropiados puede dar lugar a trastornos visuales, ergonómicos o posturales. Del mismo modo que la ausencia de una adecuada planificación del teletrabajo, o el hecho de que el teletrabajador se vea imposibilitado para marcar los necesarios límites entre su vida profesional y la personal o familiar, genera riesgos psicosociales graves relacionados con la sensación de aislamiento y desarraigo de la empresa, que pueden derivar en estrés, ansiedad o depresión.

En definitiva, la urgencia de hacer frente a la pandemia ha vencido, en gran parte, los recelos frente al teletrabajo de muchas administraciones públicas y de muchas empresas, pero también ha dejado al descubierto carencias y malas prácticas que pueden convertirlo en un nuevo nicho de precariedad.

Tenemos que dotarnos, por ello, de un marco jurídico, legal y convencional que, con un ineludible enfoque transversal de género, aborde, al menos, los siguientes aspectos clave: la **voluntariedad y reversibilidad** como elementos esenciales del teletrabajo; la **igualdad** de trato respecto a trabajadores presenciales (en todos los aspectos, pero, muy especialmente, en los relacionados con la promoción, la formación profesional y el ejercicio de derechos colectivos); la debida **provisión de medios y compensación de costes** de la actividad; el **control de la jornada**; la **garantía del derecho a la desconexión digital**; y una eficaz **prevención de riesgos laborales** para las personas que teletrabajan.

Y no solo bastará con operar un cambio normativo precedido de un proceso de diálogo social, también es preciso propiciar una profunda transformación de la mentalidad empresarial. Teletrabajar no es simplemente desplazar al domicilio personal la actividad laboral. Es una oportunidad real de mejorar la conciliación, de reducir la contaminación, de incrementar la productividad y la motivación de las plantillas. Pero para que el teletrabajo pueda llegar a ser una herramienta eficaz en la consecución de esos deseables objetivos, es necesario desterrar el *presencialismo improductivo* - ahora convertido en *presencialismo virtual*-, dar mayor importancia a la planificación, al trabajo por objetivos, fomentar una comunicación e interacción fluida y frecuente, y otorgar a la prestación laboral una flexibilidad equilibrada, compensada y consensuada en todo momento con el teletrabajador o teletrabajadora. A la vista está que no es poco el (tele)trabajo que tenemos por delante.

Antonio Jiménez Sánchez es Secretario general de UGT de la Región de Murcia