

El deficiente desarrollo legal de esta figura facilita relaciones de teletrabajo con jornadas excesivas, carencias en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, asunción de costes propios de la empresa, dificultad para la conciliación y el respeto a la intimidad y claros excesos del poder de dirección empresarial.

Por ello, es imprescindible apostar por un teletrabajo digno.

Teletrabajo digno es aquel que:

- ▶ Potencia la eficacia de la **conciliación de la vida familiar** o personal y la laboral.
- ▶ Fomenta la **igualdad**.
- ▶ **Respeto los derechos** de las personas trabajadoras.
- ▶ Protege su **seguridad y salud**.
- ▶ **No carga** sobre la persona teletrabajadora **los costes propios del puesto de trabajo** (equipos, mantenimiento, redes, suministros, etc.)
- ▶ **Impide el abuso**, las jornadas excesivas y asegura el derecho a la desconexión.

¿Qué es el Teletrabajo?

Conforme al artículo 13 del ET: una forma de organización y/o de realización del trabajo, en la que la actividad laboral se realiza con carácter voluntario y de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar distinto libremente elegido por ésta, como alternativa a la actividad presencial y sin merma de los derechos de las personas trabajadoras.



www.ugt.es

**Apostemos por un
#TeletrabajoDigno**



¿Cuáles son los derechos de las personas Teletrabajadoras?

- ▶ Recibir de la empresa el **equipamiento necesario**, si así consta en acuerdo individual o colectivo.
- ▶ Percibir, como mínimo, **la retribución total establecida conforme su grupo profesional y funciones**, y a que se les retribuyan las horas extraordinarias.
- ▶ Disfrutar de la **misma jornada** y descansos mínimos.
- ▶ Una **adecuada protección** en materia de seguridad y salud.
- ▶ **Respeto a su intimidad** y su vida privada y a la desconexión
- ▶ Acceder a la **formación profesional para el empleo**, y a las mismas oportunidades de promoción que el resto de los trabajadores.
- ▶ Los mismos **derechos colectivos** que el resto de personas trabajadoras.

¿Qué ventajas tiene el Teletrabajo?

- ▶ Facilitar la **conciliación de la vida familiar** o personal y la laboral.
- ▶ **Reducir desplazamientos** al centro de trabajo.
- ▶ **Facilitar la vida** en zonas y núcleos no urbanos.
- ▶ Incrementar la **productividad**.
- ▶ **Ahorrar costes** empresariales.

¿Cuáles son los inconvenientes?

- ▶ Puede suponer la **intromisión** del ámbito profesional en la vida privada.
- ▶ Propicia **jornadas sin fin** y la disposición absoluta de la persona teletrabajadora al servicio de la empresa.
- ▶ **Favorece el individualismo** y hace más difícil la articulación colectiva.
- ▶ **Traslada** a la persona trabajadora, sin compensación alguna, **costes propios de la actividad** productiva.
- ▶ **Dificulta el control** de las condiciones de **seguridad y salud** en el trabajo.

Es necesaria una revisión legal del teletrabajo. Propuestas

- ▶ Establecer la obligación empresarial de elaborar y aplicar un **plan de teletrabajo**, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.
- ▶ Incluir el **teletrabajo no preponderante**.
- ▶ **Fijar un mínimo y un máximo de tiempo** dedicado a realizar la prestación a distancia, no inferior a una jornada completa ni superior a cuatro días semanales.
- ▶ Obligación de reflejar en el contrato de teletrabajo el **lugar donde se desarrollará la actividad**, tanto en el supuesto de que sea preponderante como en el supuesto que sea puntual o esporádico.
- ▶ La empresa debe asumir la **disposición y el mantenimiento de equipos informáticos**, conexión y demás material necesario para la prestación de la actividad laboral.
- ▶ La empresa debe **compensar económicamente al trabajador/a** por los gastos que le genera el teletrabajo (luz, ADSL conexión a Internet, mobiliario, etc.)
- ▶ Es necesario el **desarrollo expreso del derecho a la desconexión digital** y el registro de jornada para esta forma de organizar el trabajo.

Papel clave de la Negociación Colectiva. Recomendaciones.

- ▶ Asegurar la **participación activa de la representación de las personas trabajadoras** tanto en el diseño del plan de teletrabajo como en los procesos que conformen su aplicación.
- ▶ Configurar el **teletrabajo como un derecho** de las personas trabajadoras.
- ▶ **Desarrollar un procedimiento** que establezca las condiciones y requisitos para el acceso al teletrabajo.
- ▶ Fijar el **contenido mínimo de los acuerdos** individuales de trabajo.
- ▶ Determinar las **reglas, condiciones y límites** del ejercicio del derecho de reversibilidad.
- ▶ Establecer la **duración del teletrabajo**, nunca inferior a 1 año, sin contar sus prórrogas.
- ▶ Fijar la **jornada de la persona teletrabajadora**, y desarrollar el derecho a la desconexión.
- ▶ Desarrollar los **derechos colectivos y el derecho a la promoción profesional**.
- ▶ **Precisar las condiciones retributivas**.
- ▶ Determinar **medidas específicas para la prevención de riesgos laborales** y garantizar la seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras.
- ▶ Garantizar que **no se carga** sobre la persona teletrabajadora la disposición de material y **costes que no le corresponden**.
- ▶ Desarrollar medidas para **garantizar el respeto a la intimidad** y la vida privada.
- ▶ **Minimizar el impacto del teletrabajo en la mujer teletrabajadora**.