

JORNADA

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



23/09/2020

10:30 h

C/ Lope de Vega, 38. Sala Trece Rosas
y a través de Google Meet

Inscripción: <https://forms.gle/JNXFGuQp3GxKArfy6>

CCOO ★★★★★
comisiones obreras de Madrid

Hemos vivido, y aún seguimos viviendo, una situación excepcional. Ante esa excepcionalidad las relaciones laborales también han sufrido una gran modificación. La emergencia sanitaria nos ha obligado a cambiar sustancialmente muchos modos de relación laboral y a acelerar la implantación de una nueva modalidad de organización del trabajo, el teletrabajo que en unos meses ha pasado de tener una implantación muy escasa en nuestro país a convertirse en una práctica generalizada en la mayoría de las empresas.

Ante la excepcionalidad de la situación provocada por la COVID-19 se ha respondido con gran responsabilidad y se ha demostrado una enorme flexibilidad y capacidad de adaptación. Si como todo apunta, el teletrabajo se va a convertir en una manera habitual de desempeño del trabajo, se hace necesario tanto un marco regulador general, negociado en el ámbito del diálogo social, como desarrollos y adaptaciones a realidades específicas que deberán plasmarse en los convenios colectivos sectoriales y de empresa. En las empresas deberán crearse comisiones dedicadas al seguimiento de la implantación de medidas de teletrabajo, con la participación de la representación sindical de los trabajadores y garantice el correcto funcionamiento del modelo y evite y corrija posibles abusos.

Es en el marco de la negociación colectiva donde debemos garantizar que el teletrabajo no pueda suponer en ningún caso una pérdida de derechos para las personas trabajadoras; la jornada laboral y los descansos han de establecerse y deben ser pactados y respetados al igual que las vacaciones o los permisos retribuidos, garantizándose el derecho a la intimidad y a la desconexión digital.

Y, desde luego, el empresario sigue teniendo el deber de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrá que asegurarse que el trabajo se desarrolla en las condiciones adecuadas, garantizando la formación en prevención y buenas prácticas, con especial atención a los riesgos psicosociales que se ven incrementados con esta práctica.

Asimismo, la empresa debe garantizar el acompañamiento psicológico necesario para afrontar de manera saludable esta nueva realidad laboral, que dote de instrumentos para evitar las consecuencias negativas del trabajo en soledad, la no diferenciación entre el ámbito laboral y personal y el aislamiento social. Aislamiento que será más fácilmente evitable si vamos a un modelo mixto en el que se combine la actividad presencial con el teletrabajo.

Por último, conviene recalcar el gran riesgo que puede suponer si no se establecen mecanismos de control eficaces, y que el teletrabajo contribuya a incrementar la brecha de género ya existente, volviendo a obligar a las mujeres a asumir la doble carga que supone compatibilizar los cuidados y la atención al hogar con el trabajo remunerado.

En definitiva, teletrabajo sí, pero regulado, negociado y con derechos.

PROGRAMA

10:30h

PRESENTACIÓN

Asunción Servant

Secretaria de Acción Sindical de CCOO Madrid

10:45h

REGULACIÓN LEGAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN Y PROPUESTAS DE CCOO

Mari Cruz Vicente

Secretaria de Acción Sindical de la CS de CCOO

12:30h

MESA DE EXPERIENCIAS

**Presentación de acuerdos ya alcanzados
de regulación del teletrabajo en el ámbito
empresarial y/o sectorial**

13:30h

DEBATE

14:00

CLAUSURA

Jaime Cedrún

Secretario General de CCOO de Madrid

