

Madrid, 10 de junio de 2020

Teletrabajo: un reto empresarial y social que Telefónica nuevamente debe liderar

Se está escribiendo largo y tendido, en los últimos tiempos, tanto dentro de la empresa como fuera (los medios de comunicación se hacen eco), desde un punto teórico como práctico de **las implicaciones que tendrá el teletrabajo en la nueva realidad una vez quede superada la era COVID**. Y es más el propio Gobierno, consciente de los cambios que esta modalidad de trabajo puede producir en el mapa del trabajo, ha constatado su intención de legislar una base sobre la que sustentar la lógica negociación colectiva que deberán abordar cada una de las empresas, en función a su volumen, sector de incidencia, margen de inversión,

En **CCOO**, como no puede ser de otra manera, todas las estructuras desde la Confederación hasta la más pequeña de las secciones sindicales de empresa **estamos inmersos en un proceso de información y formación sobre el teletrabajo, que deriva en toda una batería de premisas y consignas desde el punto de vista de la acción sindical**, básicamente coincidentes.

Bajando a lo cercano, los delegados y delegadas de **CCOO** de todo el territorio estatal, estamos trabajando hace semanas en **recabar y estructurar los principales aspectos que deberíamos implementar en el actual acuerdo de teletrabajo, reflejado en el anexo 5 del II CEV**, que por cierto es de los mejores y más visitados como ejemplo de negociación por el resto del tejido productivo tanto dentro como fuera de España.

Así pues, las conclusiones obviamente matizadas y tamizadas en el debate interno recogen básicamente que **las bases que sustenten la posibilidad de un nuevo Acuerdo deberán sostenerse sobre los pilares de la Voluntariedad, Universalidad y Reversibilidad**.

Ha llegado la hora de exigir a la empresa que una vez demostrado que en 2 días pasamos de tener en torno a un 15 % de personas trabajadoras a un 95% en modalidad de teletrabajo, por causas de fuerza mayor, **con la eficacia y el éxito demostrado por parte de las plantillas, no existe excusa alguna para no abordar un modelo Universal, donde no haya trabas a la concesión** y el concepto de premio castigo, lamentablemente asociado en múltiples ocasiones a los criterios sea erradicado de manera definitiva.

No queremos terminar sin recoger también nuevos debates que se deberán abordar en torno a la dotación, prevención de riesgos laborales, formación, segundas residencias o posibles compensaciones, entre otros asuntos.

Para **CCOO** una cosa es clara, los equipos y su mantenimiento han de correr a cargo del empleador, la conectividad y su sostén para aquellos que teletrabajen no debe ser una carga única sino compartida, la salud tanto física como psíquica (con los riesgos que puede conllevar situaciones de aislamiento laboral) serán eje indispensable sobre el que edificar con garantías el nuevo modelo, el registro horario o la desconexión digital estarán en nuestra hoja de ruta con la vista puesta en mejorar lo que ya es bueno.

Área de Negociación Colectiva
CCOO Grupo Empresas Telefónica