

SINDICATOS Y TELETRABAJO

La posición sindical ante el teletrabajo

En los países donde está más introducido el teletrabajo la evolución en la posición de los sindicatos ha sido patente. Ésta podría responder al siguiente esquema:

- Posición 1:
Contraria al teletrabajo debido, fundamentalmente, al riesgo de desarticulación de los trabajadores y de precarización de las formas de empleo.
- Posición 2:
De aproximación provocada por la aceptación del teletrabajo por parte de los trabajadores.
- Posición 3:
Constructiva de generación de acuerdos que hagan viable la implantación de proyectos de teletrabajo en las organizaciones.

Este esquema sólo ha llegado a la tercera etapa en situaciones muy concretas pero, hoy por hoy, la mayoría de los países se encuentra en alguna de las dos etapas anteriores.

España estaría situada en un escalón anterior en el que todavía no se han tomado posiciones y en el que se estudia el teletrabajo para acercarse a esa realidad antes de tomar posturas marcadas. Para los sindicatos españoles, el teletrabajo es un hecho que encierra en sí mismo una gran oportunidad y un gran riesgo.

El riesgo para los sindicatos se deriva del hecho de que su papel como representante de los trabajadores está muy ligado a la capacidad para acceder a ellos. En la medida en que los trabajadores se dispersan, la capacidad de convocatoria disminuye y el riesgo de pérdida de posiciones es evidente.

La oportunidad nace de la carencia de servicios existentes para los teletrabajadores. Los teleservicios son un espacio que todavía no se ha ocupado y la posición que tienen los sindicatos para cubrirla es buena por varias razones:

- Los sindicatos son organizaciones que agrupan los intereses de los trabajadores de forma multisectorial y multiempres Comica Sans MS. En este sentido disponen de una experiencia y cuentan con unas infraestructuras territoriales adecuadas a esta misión que ya cumplen y que sería común para el caso de los teletrabajadores.
- Los sindicatos han desarrollado servicios profesionales para los trabajadores y las empresas en las que trabajan en varios campos y, especialmente, en el área formativa. Esto hace que, además de la experiencia en uno de los factores claves del teletrabajo, la formación, tengan una estructura profesional ya operativa.

- La posición de negociación que los sindicatos tienen respecto a las empresas les sitúa como interlocutores privilegiados de cara a la solicitud de servicios de acompañamiento a los teletrabajadores.
- La especialización del conocimiento de los sindicatos en las áreas de prevención del riesgo laboral y del marco legal socio-laboral les sitúa en una posición excelente para liderar soluciones adaptadas a los requerimientos de los teletrabajadores. La extrajudicialización de los conflictos que parece la tendencia clara, tendrá ritmos muy distintos si es liderada por los sindicatos o si no lo es.
- La situación actual de desestructuración del colectivo de autónomos unido al poder de representación que tiene una organización sindical abre una gran oportunidad de acceso a este grupo de trabajadores que, con las tendencias actuales, parece que está en aumento y con un aumento en el perfil de cualificación. En la medida en que este colectivo está incorporando el teletrabajo a sus actividades, requerirá unos servicios específicos no cubiertos actualmente.

No cabe duda de que estos factores son positivos, pero no son suficiente. Para estar en situación de garantizar tele-servicios, y crear el tele-sindicalismo, se debe preservar un enfoque muy profesional que podría chocar con posicionamientos políticos que, en determinado momento, los sindicatos consideren conveniente tomar. Hay temas de fondo que van a suscitar debates de largo alcance tales como la incidencia del teletrabajo en el empleo o en las condiciones laborales de los trabajadores. Ser capaz de asumir que estamos ante una tendencia imparable y saltarse las etapas que de forma natural han surgido en otros países (oposición y espera), no es un reto fácil.

El objetivo es claro para todos: maximizar las potencialidades del teletrabajo y minimizar los riesgos. Los caminos para intentar lograrlo son muchos y, en ocasiones, serán divergentes.

SINDICATO COMISIONES OBRERAS. CCOO

Las acciones realizadas por este sindicato en relación al teletrabajo se han centrado fundamentalmente en la creación de un grupo de trabajo ad hoc por la FEBA (Federaciones de Banca y Ahorro y de Seguros de CCOO) y en el que han participado, junto a dirigentes federales, sindicalistas de empresas de teletrabajo y dirigentes cuya actividad sindical está vinculada a la empresa, que se encuentra realizado en este momento un estudio a fondo sobre el Teletrabajo como primera aproximación a este nuevo entorno de trabajo.

www.feba.es/debates/teletrab.htm

La opinión del sindicato es que el trabajo sindical en este campo está en sus inicios y es difícil avanzar, el problema que detectan fundamentalmente es que la ausencia de un Convenio Estatal para este tipo de actividades, la competencia desleal basada en la desregularización, los bajos costes y la precariedad es pagada exclusivamente por los trabajadores del sector con pésimas condiciones de trabajo, bajos salarios e inestabilidad en el empleo, mientras que los empleadores mantienen una agresiva política antisindical. Este conflicto de intereses está bloqueando las posibilidades de dar desde el sindicato una solución al problema.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. UGT

La posición del sindicato UGT en un reciente comunicado elaborado por la Comisión Ejecutiva Federal resume su postura en relación al teletrabajo.

Para el sindicato aunque el teletrabajo supone una nueva fórmula de autoempleo o de crecimiento de trabajo asalariado conlleva también problemas que para UGT hay que resolver: la equiparación de los derechos de los trabajadores a domicilio con los de sus compañeros que trabajan en la sede de la empresa y la desprotección social que sufren los teletrabajadores. Además, de la necesaria regulación de condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva

Para UGT, el teletrabajo, como fenómeno que se encuentra en crecimiento, particularmente en las actividades y profesiones que utilizan la información como elemento fundamental. Pero en los sectores industriales, la super especialización ha generado un evidente proceso de descentralización de etapas productivas, segmentando la empresa matriz en una multitud de empresas satélites que desarrollan en su seno relaciones laborales basadas muchas de ellas en la subcontratación y la precariedad.

UGT exige que se tengan en cuenta toda una serie de factores a la hora de desarrollar esta nueva modalidad laboral:

La voluntariedad de la persona para ser un teletrabajador (por ejemplo, por situación personal); el derecho a poder optar de nuevo y cuando lo desee a trabajar en el lugar donde radique la empresa; la igualdad de trato entre los trabajadores de la sede de la empresa y los teletrabajadores; y el derecho de los teletrabajadores a la formación y al desarrollo de su cualificación y promoción, los límites a la duración de la jornada laboral, los sistemas de remuneración, la protección en materia de seguridad y salud laboral, el derecho a la Seguridad Social, etc.

El sindicato por todo ello pide, por un lado, la delimitación exacta de este tipo de actividad y la configuración de una representación sindical de estos trabajadores en los comités de empresa, y, por otro, adoptar las medidas necesarias para fomentar la negociación colectiva como medio para fijarlas condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio.

Las acciones que está desarrollando hasta el momento este sindicato se basan fundamentalmente en el estudio de esta nueva modalidad de trabajo, y la formación de los trabajadores para el desarrollo de esta actividad.

Más información en:

www.ugt.es debates sobre teletrabajo en la red

www.ifes.es Instituto de formación y estudios sociales de la UGT donde se está desarrollando un curso de formación sobre Teleinformática y redes de proceso local.