

## TELETRABALLAR PARA CONCILIAR

O teletraballo é unha poderosa ferramenta que axuda a compatibilizar a vida laboral e a vida persoal/familiar a moitas persoas traballadoras. É ben certo que esta fórmula non é factible en todos os postos de traballo e que o seu emprego xera certos riscos que deben ser controlados, pero sen dúbida a súa práctica en momentos da vida laboral nos que outra alternativa pasa pola redución da xornada ou incluso polo abandono do posto de traballo (xeralmente para atender tarefas de cuidados) pode supoñer para as persoas (na maior parte mulleres) a continuidade da carreira profesional e da percepción de ingresos.



Aínda que esta fórmula ofrece vantaxes tanto para empresa como para as persoas traballadoras, non está estendida como alternativa á xornada laboral presencial. Quizá esta situación mude a raíz da pandemia do COVID-19, que levou a moitas empresas e traballadores/as a adoptar masivamente esta forma de traballo para que a actividade económica non parase durante o tempo de confinamento. Seguramente cada persoa e cada empresa falará da experiencia dunha forma distinta, pero o certo é que durante este tempo as persoas traballadoras demostraron que outra forma de entender a xornada laboral é posible.

Está por ver se esta experiencia forzada polas circunstancias dará como froito o cambio de mentalidade (en empresas e traballadores/as) necesario para que se implemente o teletraballo como unha fórmula máis de prestación laboral.

### Como pode o teletraballo axudar a conciliar?

Unha xornada de teletraballo ben deseñada permite, gracias á **flexibilidade** horaria, atender as necesidades dos horarios familiares sen desatender ás tarefas laborais, é dicir permite conciliar a vida laboral e a vida familiar.

O cambio de traballo presencial, caracterizado por horarios ríxidos, supervisión continua das tarefas e desprazamentos, a fórmulas de teletraballo require dunha transformación no xeito de entender a propia natureza do traballo: pasamos dunha cultura de presenza física a outra na que priman os **obxectivos** definidos, a **organización** dos tempos, a **produtividade**, a **responsabilidade** e a **confianza**.

Este cambio de concepto afecta tanto ás persoas traballadoras como ás organizacións. A implantación de fórmulas de teletraballo para conciliar debe ser estudada e definida de forma que se establezan de forma clara por unha banda, a porcentaxe de xornada que se realizará en formato de teletraballo (dependendo dos requirimentos e as necesidades do traballo pode realizarse toda a xornada en teletraballo ou unha parte da mesma e o resto en formato presencial) e por outra banda, os obxectivos, as tarefas a desenvolver e os prazos de entrega, as canles de comunicación, os horarios de atención e contacto (para clientes, outras persoas traballadoras da organización, etc.), posibles reunións, presentación de resultados, etc., de xeito que se consiga unha estratexia de traballo efectiva e xusta para ambas partes.

Unha boa implantación de políticas de conciliación e de teletraballo xera beneficios tanto a nivel individual como a nivel empresarial: as persoas que teletraballan poden acadar con este modelo máis **autonomía** e **liberdade** para xestionar asuntos persoais, **aforran** tempos e custos de desprazamentos, conseguen unha mellor atención á vida familiar, incrementan o grao de **satisfacción** e **motivación** e, en definitiva, teñen a posibilidade de gozar dunha maior calidade de vida. Para as organizacións, maior produtividade e **compromiso** das persoas traballadoras, que conleva un mellor desempeño das tarefas, aforro en tempos improdutivo e custos de mantemento das sedes físicas e **retención** de persoas valiosas para a organización.

### Como se regula o teletraballo para conciliar?

O [Real Decreto Lei 6/2019](#) de 1 de marzo de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato entre mulleres e homes no emprego e na ocupación, que modificou o establecido no artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores, recoñece o dereito de adaptación da xornada, en duración, distribución e na forma de prestación, que inclúe o traballo a distancia, a fin de efectivizar o dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As persoas traballadoras poderán solicitar unha adaptación da xornada en termos de flexibilidade horaria, cambio de quendas ou traballo a distancia sen necesidade de reducir horas nin salario para conciliar; estas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación ás necesidades da persoa traballadora e ás necesidades organizativas ou produtivas da empresa.



Dentro da Negociación Colectiva deberán establecerse as fórmulas, entre as que se atopa o teletraballo, que permitan a conciliación, así como os procedementos e requisitos de solicitude, duración da situación, rexistro de xornada, etc.

### Quen pode solicitar teletraballo para conciliar?

O teletraballo é unha fórmula que pode ser solicitada por calquera persoa traballadora sempre que se precise conciliar a vida laboral e familiar para coidar a outros familiares de ata segundo grao (fillos e fillas de ata 12 anos, avós e avoas, país, nais e/ou irmáns e irmás). A xurisprudencia ten admitido esta posibilidade en casos de fillos/as maiores de 12 anos.



### Como pode solicitarse teletraballo para conciliar?

É posible que o Convenio Colectivo contemple esta alternativa e xa indique os pasos a seguir. Se non fose así, é preciso realizar unha solicitude por escrito á empresa; esta solicitude dará lugar a un proceso de negociación entre a persoa solicitante e a empresa, que non debe exceder de 30 días. Unha vez finalizado este prazo a empresa debe responder por escrito indicando a súa decisión: aceptando, propoñendo outra alternativa de conciliación ou negándose (neste caso deberá motivar a súa decisión).



### Se a empresa non contesta á solicitude ou a denega, que se pode facer?

Se non hai acordo, poderase acudir ao Xulgado do Social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, Reguladora da Xurisdición Social, considerándose exercicio dos dereitos de conciliación. A persoa traballadora ten 20 días para demandar dende a recepción da negativa ou dende que pasaron 30 días sen contestación; unha vez admitida a demanda deberá realizarse unha vista en 5 días e ditarse sentenza en 3 días, que non poderá ser recorrida.



### Cando remata a situación de teletraballo para conciliar?

En caso de que esta situación estea recollida en Convenio Colectivo, é moi posible que xa se indique cando se extingue a situación. Se non está recollido, a norma, Real Decreto Lei 6/2019 indica que “a persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso a súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda que non tivese transcorrido o período inicialmente previsto”

