

Comunitat Valenciana

Levante EL MERCANTIL VALENCIANO
25 AÑOS EDICIÓN L'HORTA

Con el patrocinio de:

Mancomunitat Inter municipal de l'Horta Sud

caixa popular

emtre

global omnium



Daniel Montoro, Eva Sanz, Laura Català, Lola Ruiz y Antonio Martínez, en la sede de la Mancomunitat de l'Horta Sud tras la jornada.

GERMÁN CABALLERO

«El teletrabajo debe integrar y facilitar la conciliación, no fijar a la mujer en casa»

► Una jornada organizada por la Mancomunitat de l'Horta Sud analiza el impacto del teletrabajo desde una perspectiva de género y reflexiona sobre su futuro ► Los ponentes advierten de los supuestos beneficios en flexibilidad espacial y horaria

A. CASTELLÓ. TORRENT

Una de las decenas de consecuencias causadas por la pandemia del coronavirus ha sido la implantación del teletrabajo que, todo hace indicar, ha venido para quedarse. Seis meses después de su puesta en marcha, la Mancomunitat de l'Horta Sud, en colaboración con la edición de l'Horta de Levante-EMV y con el patrocinio de Caixa Popular, la Emtre y Global Omnium, reunió en la sede de la entidad supramunicipal a investigadores, empleados municipales, privados y agentes sociales para reflexionar sobre el sistema del teletrabajo, sus ventajas e inconvenientes, difundir experiencias y visibilizar el impacto desde una perspectiva de género.

María Such, directora general del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género, fue la encargada de abrir la jornada, la primera presencial tras el confinamiento de las organizadas por Levante-EMV l'Horta con motivo de su 25 aniversario. La dirigente de la Generalitat agradeció la invitación y señaló que la im-

plantación del teletrabajo «nos ha venido sobrevenida» y «ahora podemos ver lo mejor y lo peor de esta herramienta». Such recordó que durante el estado de alarma «no se podía atender presencialmente a mujeres víctimas de violencia machista» y «tuvimos que cambiar las estrategias de atención y prevención».

Such dio algunas pinceladas en forma de datos sobre el teletrabajo. La directora general señaló que hay estudios que indican que «hay un 29% más de hombres que se dedican a las tareas de casa, mientras que otros aseguran que ha subido un 20% la fatiga mental de las mujeres por la sobrecarga de trabajo y la conciliación con las cuestiones domésticas. También ha subido un 11% el estrés entre teletrabajadoras con personas a cargo».

La directora general afirmó que el teletrabajo «será necesario, pero con una reflexión: no todos tenemos esa necesidad o posibilidad. Hay que tener en cuenta las circunstancias personales y laborales, teniendo en cuenta otras realidades». Aquí, Such incidió en la

brecha digital en zonas rurales o entre hombres y mujeres con discapacidad. Por tanto, a modo de conclusión, la dirigente aseguró que el teletrabajo «debe ser una herramienta facilitadora y no una que complique más la situación de las mujeres, debe facilitar la conciliación laboral y personal y no convertirse en un arma de doble filo, que ya sufrimos bastante».

A continuación fue el turno de Isabel Pla, profesora titular de la Facultad de Ciencias Económicas y Directora de la Unidad de Investigación Economía Feminista de la Universitat de València. La doctora pronunció su alocución por videoconferencia, en un claro ejemplo de cómo han cambiado las cosas por la crisis sanitaria. Isabel Pla dio un dato para escenificar la implantación del teletrabajo en España. Antes del estado de alarma solo un 4,8% de personas teletrabajaba, mientras que durante el confinamiento se multiplicó por nueve, rozando el 40%.

La investigadora desenmascaró las trampas que suponen el teletrabajo para las mujeres. Así, afir-

mó sobre la supuesta flexibilidad espacial, que «las mujeres realizamos más el teletrabajo, pero fijado en el domicilio, mientras que los hombres hacen más desplazamientos. Esta situación aumenta la teledesigualdad, dado que tradicionalmente las mujeres se encargan de los cuidados». En este sentido, afirmó que se ha detectado que entre las estudiantes «es

Antes de la pandemia apenas del 5% de la población teletrabajaba. En el confinamiento rozaba el 40%

Hay estudios que señalan un aumento del estrés y la carga de trabajo de las mujeres que teletrabajan

donde más desigualdades de géneros hemos encontrado». La profesora afirmó que, por tanto, el teletrabajo «puede fijar de nuevo a las mujeres en esos trabajos domésticos al encontrarse en el domicilio y se está agudizando la brecha de género por los malabares y al estar oculta esa labor doméstica de cuidados».

Solo un 3% pide reducción horaria

La investigadora, sobre la flexibilidad horaria, desmontó ese supuesto beneficio y rechazó que se asocie el teletrabajo con la conciliación, al revelar que solo un 3% de mujeres con contratos a tiempo parcial es a petición propia. «Por tanto, este teletrabajo con flexibilidad horaria no debe asociarse a la conciliación», sentenció.

Isabel Pla también analizó las ventajas asociadas al teletrabajo para las empresas, entorno a la modernización, productividad y la reducción de costes. «En España existía una cultura muy débil de teletrabajo, con brecha digital elevada y espacios vitales precarios, donde hemos visto imágenes con

LAS FRASES



«El teletrabajo no debe ser una herramienta que complique más la situación de las mujeres»

MARÍA SUCH
DIRECTORA DEL INSTITUTO VALENCIANO DE LAS MUJERES



«Durante el confinamiento la tramitación usando el teletrabajo apenas descendió respecto a 2019»

ANTONIO MARTÍNEZ
JEFE DEL SERVICIO DE PERSONAL AYUNT. DE TORRENT



«Con el teletrabajo se ha agudizado la brecha de género al estar oculta la labor de cuidados de la mujer»

ISABEL PLA
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN ECONOMÍA FEMINISTA



«La covid ha traído un cambio de mentalidad para acabar con el pensamiento de presencialismo»

LOLA RUIZ
SECRETARIA ACCIÓN SINDICAL DE UGT



«Hay que aplicar en el teletrabajo la productividad por objetivos y fomentar el trámite digital»

DANIEL MONTORO
TÉCNICO SERVICIO INFORMÁTICO AYUNT. DE BENETÚSSER



«El teletrabajo es una oportunidad para generar talento y que la C. Valenciana se convierta en un referente»

LAURA CATALÀ
SOCIA FORUM EMPRESARIAL HORTA SUD Y ABOGADA

madres y padres frente al ordenador con el niño en brazos o estudiantes trabajando en el salón por falta de espacio en casa», relató. Porello, abogó por que la administración facilite esa modernización. Sobre una supuesta mejora de la productividad, también se mostró escéptica ya que se pierde el cara a cara y la interacción, «y sí puede aumentaren tareas creativas, pero no en las repetitivas. Por ejemplo, ha caído entre las mujeres científicas», aseguró. En cambio, admitió una reducción de costes para las empresas: «menos oficinas, internet, menos consumo energético... pero ese gasto no puede ir a cargo del trabajador», advirtió.

Teleexplotación y nocturnidad

Como conclusión, Isabel Pla alertó de la implantación de la «teleexplotación», con dos horas más sobre la jornada laboral sin remuneración y de manera discontinua, acabando tareas de madrugada cuando los niños dormían, generando problemas de salud y estrés psicológico. Así, la profesora aseveró que el teletrabajo «debe generar una integración y facilitar la reconciliación personal y familiar».

La segunda parte de la jornada se centró en una mesa redonda en la que cuatro intervinientes relataron la experiencia del teletrabajo.



La presidenta de la Mancomunitat en su intervención.

G. CABALLERO

Sanz: «Es necesario analizar que no suponga un paso atrás en la igualdad»

La presidenta de la Mancomunitat de l'Horta Sud, Eva Sanz, fue la encargada de clausurar la jornada. La alcaldesa de Benetússer aseguró que el teletrabajo «ha venido para quedarse» y «por ello, es necesario analizar el sistema desde una perspectiva de género, para que no suponga un paso atrás

en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres». Así, Sanz emplazó a los presentes a realizar una nueva jornada dentro de un año para «seguir hablando de teletrabajo» y poner en común «más datos». La presidenta reconoció que todavía «queda mucho por recorrer». A.C. TORRENT

Antonio Martínez, jefe del servicio de personal del Ayuntamiento de Torrent, contó que «apenas diez días después de decretarse el estado de alarma, 136 trabajadores del ayuntamiento (el 80% de los no esenciales) estaban teletrabajando», con el objetivo de proteger a ciudadanos y empleados. Se reforzó la atención telefónica y se facilitó casa por casa la expedición de 3.800 certificados digitales. «Pese a la situación, la tramitación apenas cayó respecto a 2019», apuntó.

Con la nueva normalidad, y ante la falta de espacio de seguridad, se ha puesto en marcha un plan piloto en el que empleados de servicios sin atención al público, como intervención, tesorería o servicio jurídico, pueden acogerse a un 25% de su jornada mediante teletrabajo. Eso sí, hay un horario troncal fijo «para que no se parta el servicio», manifestó Martínez.

Por su parte, Daniel Montoro, del servicio informático del Ayuntamiento de Benetússer, explicó que no les pilló desprevenidos ya que ya trabajaban en un sistema para poder acceder a la nube desde cualquier ordenador. «Solo tuvimos que aplicar medidas de seguridad para evitar fuga de datos y en solo 15 días, el 100% de la plantilla estaba teletrabajando», indicó. El técnico reveló que en los registros

Ayuntamientos como Torrent y Benetússer han mantenido el teletrabajo tras el fin del estado de alarma

se observa desconexión a determinadas horas por cuestiones personales, prolongando las jornadas. Ahora con la desescalada se mantienen turnos en los departamentos, «tratando de que siempre haya un trabajador presencial». Para Montoro, «la experiencia ha sido buena» y abogó por continuar fomentándola «aplicando la productividad por objetivos, al igual que el uso del trámite digital», aunque admitió que «el ciudadano precisa del contacto presencial».

Control horario y afección

Era el turno de Lola Ruiz, secretaria de acción sindical de UGT, y de Laura Català, socia activa del Fórum Empresarial del Horta Sud y abogada de Català & Richart. Ruiz apoyó el Real Decreto aprobado por el gobierno para regular el teletrabajo porque «es fruto del diálogo social, era necesario y recoge certidumbre jurídica». Ahora bien, no escondió que «el teletrabajo impide estar presente en la toma de decisiones o de promocionarse ante cargos superiores, y eso que parece liviano es muy importante». Para Lola Ruiz, el teletrabajo «ha venido para quedarse y supondrá un cambio de mentalidad, eliminando el presencialismo y acabando ese pensamiento del empresariado, ya que pasar ocho horas en el puesto de trabajo no garantiza la productividad». Para la secretaria de UGT «se deberá ser rigurosos con los horarios, ya que, si se dilatan, afectará más a la mujeres».

Por su parte, Laura Català reconoció que el teletrabajo «es factible pero depende de los sectores». Desde su experiencia, reveló «largas jornadas de trabajo durante el confinamiento al ser esenciales -admitió que le llamaban para que bajara a cenar en casa-, y que ahora esté regulado es muy importante». En este sentido, abogó por que cada persona, sobre todo las mujeres, «impongan su límite horarios para poder sobrellevar la laboral con lo personal y familiar».

Para Català, el teletrabajo «debe ser una oportunidad para generar talento y quien no lo crea así, se queda en algo arcaico». Y aunque el empresario puede ver difícil el control de sus empleados, Laura Català aseguró que la pandemia «es una oportunidad para introducir cambios que pueden convertir a la C. Valenciana en referente».