



PROPUESTA DE CGT SOBRE TELETRABAJO:

CGT considera que las circunstancias actuales son extraordinarias. El Real Decreto de 21/2020, de 9 de junio, de "medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19", establece que se ha de potenciar el teletrabajo como medida de prevención, hasta que cese la crisis sanitaria.

Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

"Cap I, Artículo 2 (Ámbito de aplicación)

3. Una vez finalizada la prórroga del estado de alarma establecida por el Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, las medidas contenidas en los capítulos II, III, IV, V, VI y VII y en la disposición adicional sexta serán de aplicación en todo el territorio nacional hasta que el Gobierno declare de manera motivada y de acuerdo con la evidencia científica disponible, previo informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19".

"Cap I, Artículo 7 (Centros de trabajo)

e) Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible".

No obstante, la implantación del teletrabajo como consecuencia de la crisis sanitaria no puede conllevar abusos como exceso de jornada, flexibilidad fuera de las condiciones de los complementos asunción de funciones distintas a las de la ocupación tipo o de costes. Por tanto, CGT propone un acuerdo para el teletrabajo restringido a las circunstancias de la crisis sanitaria. Una vez estas circunstancias decaigan, decaerá este acuerdo; si para entonces ya se ha aprobado el III Convenio, el teletrabajo se regirá por lo contenido en el convenio. En caso contrario, empresa y parte social se comprometen a adoptar otro acuerdo de empresa para hacer posible el teletrabajo, hasta que entre en vigor el nuevo convenio.

1. Voluntariedad:

La adscripción a esta modalidad de trabajo siempre será de carácter voluntario para los trabajadores y las trabajadoras. No podrá establecerse como un requisito necesario para la contratación; la negativa a realizarlo, no podrá repercutir negativamente en la carrera profesional ni en ningún otro aspecto laboral de las personas afectadas.

2. Reversibilidad

La renuncia de la trabajadora o el trabajador a seguir adscrito a esta modalidad de trabajo deberá formularse ante las empresas con un preaviso máximo de 7 días de antelación. Así mismo, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo presencial de forma inmediata cuando se produzcan problemas técnicos sobrevenidos en las herramientas de trabajo telemáticas.

3. Puestos de teletrabajo:

- No habrá límite de puestos de teletrabajo en relación con la plantilla total durante el tiempo que se prolongue la crisis sanitaria. Todo el que se pueda por las necesidades del servicio y la organización del trabajo. En atención a la situación excepcional y a las medidas de prevención.

- La parte social recibirá mensualmente un listado o censo de trabajadores en teletrabajo, con datos de ocupación tipo, complemento, horario y teléfono de contacto (de la empresa).

- A todos los efectos, el trabajador o la trabajadora estará adscrito al mismo departamento y área en el que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación al Teletrabajo, y desempeñará las mismas funciones, correspondientes con su ocupación tipo.

4. Jornada y horarios:

- La adscripción al Teletrabajo no puede conllevar la alteración de la jornada habitual.

- Cualquier alteración deberá regirse por el convenio colectivo vigente (II Convenio), de acuerdo con el complemento percibido y con las mismas condiciones y limitaciones.

- Se mantendrán las pausas y descansos previstos en convenio.

- El control de asistencia se hará mediante fichaje o los mecanismos que se emplearan cuando la prestación era presencial. Los "informes de teletrabajo" que la dirección ha exigido a los trabajadores sin acuerdo con la parte social no tienen validez en este sentido.

- La dirección informará a la parte social del control horario de los trabajadores en teletrabajo, desde el inicio de esta situación y mensualmente.

- Convocatorias en sede: se comunicarán al menos con 48 horas de antelación, y siempre asegurando que en sede se cumplan las medidas de prevención.

5. Desconexión digital:

El trabajador tendrá derecho a no recibir comunicaciones una vez terminada su jornada laboral. No se usará el teléfono personal para recibir comunicaciones de la empresa salvo autorización expresa del trabajador.

6. Equipos y Comunicaciones:

El trabajador o la trabajadora mantendrá su puesto físico en el centro de trabajo y funciones, considerando el teletrabajo una extensión de éste. Por lo tanto, todas aquellas políticas, normativas y procedimientos que rigen su conducta, actuación y seguridad como trabajador o trabajadora, son igualmente aplicables mientras están desempeñando su función en esta modalidad.

Los equipos técnicos para prestar la actividad deberán de ser proporcionados siempre por parte de la empresa a las personas trabajadoras.

En relación al mobiliario que configura el puesto de trabajo, igualmente será proporcionado por parte de las empresas con carácter obligatorio a las personas trabajadoras. Los trabajadores que a fecha de iniciarse el teletrabajo tuvieran reconocidas por Prevención derecho a mobiliario ergonómico, se les facilitará, trasladando dicho mobiliario a su domicilio.

La Empresa será la encargada de transportar los equipamientos necesarios para el teletrabajo. Igualmente, la empresa instalará y mantendrá el software necesario para realizar sus funciones, y facilitará asistencia técnica de urgencia ante cualquier avería del equipo.

Las comunicaciones con la Empresa deberán ser por medio de redes que garanticen la confidencialidad, la privacidad, la protección de datos y la desconexión digital. La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de la Corporación de RTVE, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.

7. Condiciones Económicas:

La modalidad de teletrabajo no puede suponer una merma en los ingresos de las personas trabajadoras en ningún caso. Por lo que, de establecerse, debe conservar todos los complementos que venía recibiendo de forma presencial. Asimismo, se abonará un complemento mínimo de compensación de gastos para cubrir el uso de recursos y servicios propios durante el desempeño del teletrabajo. Esta cantidad recibida será en concepto de compensación por gastos de electricidad, calefacción, aire acondicionado, conexión de datos, etc.

8. Prevención de Riesgos Laborales:

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de tratar aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la LPRL. Condiciones generales 8 Con carácter general, los puestos de trabajo para realizar Teletrabajo, también en domicilios particulares, deberán cumplir las condiciones mínimas, establecidas en el RD 488/1997 como usuarios de PVD (Pantalla de Visualización de Datos).

. Se conservan íntegros los derechos de información, consulta y participación, formación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se hace necesaria la evaluación por parte de los servicios de prevención de las condiciones en las que el trabajo a distancia va a prestarse por parte de cada persona trabajadora concreta y siempre con respeto a la intimidad personal y familiar de las mismas. La evaluación se hará de manera directa en el domicilio por los técnicos de prevención, previa autorización del trabajador/a, o mediante autoevaluación por parte del trabajador/a.

La Empresa, a través del Servicio de Prevención, debe informar sobre los riesgos laborales comunes que puede encontrarse el personal durante su jornada laboral en un puesto de trabajo doméstico, las medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos y facilitar documentación, preferentemente digital, con la normativa pertinente, condiciones de diseño y ergonomía aplicables al puesto de trabajo, medidas de protección contra incendios, primeros auxilios,

directrices para actuar ante una emergencia, conductas posturales y ejercicios recomendados (espalda, oculares, manos, piernas, cuello, etc.), modos de contacto para asesoramiento o consulta

9. Representación Sindical:

Las personas que se acojan a las modalidades de teletrabajo no podrán verse perjudicadas en ninguno de sus derechos, tampoco en sus derechos referidos a la representación colectiva, como la comunicación con sus representantes sindicales.

La empresa garantizará canales de comunicación de los trabajadores y trabajadoras con la RLT. Así mismo dotará a las organizaciones sindicales de los medios necesarios para comunicarse con las personas que están teletrabajando.

10. Confidencialidad y Protección de Datos:

Las personas adscritas a cualquier modalidad de teletrabajo, con relación al tratamiento de datos estarán sujetas al deber de confidencialidad, de conformidad por lo establecido en el Convenio Colectivo y la normativa aplicable. Igualmente, se mantienen vigentes todas las obligaciones de sigilo contempladas por las normas de prevención de riesgos laborales para los delegados y delegadas que realicen alguna parte de sus funciones en la modalidad de teletrabajo. RTVE tiene la responsabilidad en lo referente a los costes ligados a la pérdida o robo de los datos utilizados por la persona teletrabajadora.

El hurto, robo, phishing o hackeo de los datos que puedan ser sustraídos sin haber intervenido la persona trabajadora, no serán responsabilidad ni tendrán consecuencias sobre ésta. Los medios de ciberseguridad que tienen el objetivo de impedir estas acciones ilícitas contra los datos digitales, son exclusiva responsabilidad de la empresa.

Las barreras digitales de seguridad para los datos serán intuitivas y fáciles de usar por la persona trabajadora con el objetivo de evitar errores involuntarios. Tanto la Formación específica en ley de protección de datos tecnológicos, como la formación en los sistemas de seguridad propios de la empresa, serán impartidos por RTVE.

Madrid, 23 de junio de 2020