



17 de junio de 2020

PROPUESTA DE UGT Y SI SOBRE TELETRABAJO

ANEXO 5. TELETRABAJO

En virtud de lo establecido en el artículo 34.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes criterios en materia de Teletrabajo o trabajo a distancia.

Ámbito de implantación

Definiremos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Corporación, como “una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización”.

Ámbito objetivo:

Perfil de las actividades: Se implantará con carácter general en las unidades en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad. Para ello, en el seno del Comité Intercentros se informará de las actividades susceptibles de teletrabajar, así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

En los supuestos de trabajadores con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia, Corporación RTVE procurará adaptar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

Durante el periodo de desescalada motivado por el covid 19, el número de trabajadores en situación de teletrabajo no superara en ningún caso el 20% de la plantilla.

Una vez finalizado dicho periodo, el porcentaje máximo se reducirá a un máximo del 5% de la plantilla.

Ámbito personal:

Perfil de persona teletrabajadora: Este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto. La empresa se compromete a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo.

Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

- a) Efectividad. A partir de la aprobación del Convenio Colectivo, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.
- b) Carácter voluntario. Tendrá siempre carácter voluntario tanto para la empresa como para la persona interesada, formalizándose mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendrá una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de 1 mes de antelación (a través de la persona responsable inmediata y comunicación a RRHH).

- c) Carácter reversible. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual la persona trabajadora quedará sometida al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona teletrabajadora como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de las personas trabajadoras, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia de la persona teletrabajadora que podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH en coordinación con su Unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de las personas trabajadoras.

- d) Vigencia

Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de persona teletrabajadora es que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.

- e) Tiempo de Teletrabajo.

El tiempo será entre uno y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y persona responsable inmediata. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre las personas que realicen teletrabajo. Durante el tiempo de desescalada por el covid 19 las jornadas de presencia en el centro de los trabajadores podrán distribuirse por periodos mensuales

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con las personas colaboradoras o con la persona responsable directa. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

f) Formación.

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

g) Protección y confidencialidad de datos.

Las personas teletrabajadora seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.

h) Equipos y comunicaciones.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de la Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de la Dirección de Sistemas.

La persona teletrabajadora deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta de la persona teletrabajadora.

La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de 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.

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras

El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras.

a) Jornada y horarios.

La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a

cursos, sustitución de personas del mismo equipo de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual:

Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto al vigente Convenio Colectivo sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

Los trabajadores acogidos a este sistema de trabajo, tendrán igualmente derecho a la desconexión digital en los mismos términos redactados en el vigente Convenio Colectivo.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a Turnos:

Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

a) Condiciones económicas.

La retribución de la persona teletrabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo.

A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales.

Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para las retribuciones en especie.

Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

b) Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral.

La Dirección de Prevención será la encargada de dar las líneas generales en esta materia que deberán ser observadas por las personas integradas en este proyecto.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. De todo esto se informará trimestralmente al Comité General de Seguridad y Salud.

c) Derechos sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona teletrabajadora, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los persona teletrabajadora, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

d) Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para la persona teletrabajadora, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación. El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas de la persona teletrabajadora haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo “Corporativos” y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento

El procedimiento para la tramitación de la novación contractual individual de teletrabajo se iniciará a instancia de Corporación RTVE, para cuyo registro y seguimiento se habilitarán durante la vigencia de este Convenio Colectivo los desarrollos informáticos correspondientes, que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de las persona teletrabajadora. De todas las fases del procedimiento (concesión y denegación y sus causas) se dará información a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Efectividad del Acuerdo

La efectividad del presente acuerdo se producirá a partir de la entrada en vigor del III Convenio de la Corporación RTVE.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.