



rtve

@Informa

4 de enero de 2021

HOJA INFORMATIVA DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE UGT EN CRTVE

La regulación del Teletrabajo en el III Convenio Colectivo

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO ES UNA DE LAS NOVEDADES QUE TRAE ESTE III CONVENIO COLECTIVO EN SU ANEXO 5, ADELANTÁNDOSE ASÍ A UNA REGULACIÓN QUE POR FIN HA LLEGADO DESDE EL GOBIERNO, UNA CIRCUNSTANCIA QUE NOS OBLIGARÁ A ADAPTAR ALGUNO DE SUS CONTENIDOS, AUNQUE MÁS DEL 95% DE LO ACORDADO EN CONVENIO ES COMPATIBLE CON EL REAL DECRETO LEY.



La actual pandemia que por desgracia padecemos, ha dejado muy clara la necesidad de regular una de las herramientas que está siendo vital para reducir la movilidad: el Teletrabajo. Pero, además, fuera de esta puntual, transitoria y esperemos que breve necesidad, **el teletrabajo es una herramienta de primer orden para las necesidades actuales de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.**

Sin duda, regular el teletrabajo puede ser de sumo interés para mejorar las condiciones personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras de la CRTVE, pero no podemos perder de vista que es un arma de doble filo. **Una mala regulación y/o aplicación de esta modalidad puede generar situaciones muy injustas, por lo que el acceso al teletrabajo y sus condiciones debe ser transparente.** No sería admisible que esta modalidad trajese a nuestra empresa nuevas situaciones de explotación o abuso, bien por no facilitar unas condiciones mínimas para su desempeño o por sobrepasar los horarios de trabajo, y nuevas situaciones de discriminación a la hora de acceder a esta modalidad.

CONDICIONES DE IMPLANTACIÓN

Para establecer estas condiciones, y que la modalidad del teletrabajo no pueda generar en ningún caso situaciones de discriminación, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo.

■ EFECTIVIDAD

A partir de la aprobación del III 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.

■ CARÁCTER VOLUNTARIO

El teletrabajo tendrá SIEMPRE carácter voluntario, tanto para la empresa como para el trabajador/a. Si ambas partes tienen esa voluntad, el teletrabajo se formalizará mediante un **Acuerdo Individual de Teletrabajo**. Dicho acuerdo tendrá siempre una **duración de un año**, permitiendo así cierta estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral.

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

■ CARÁCTER REVERSIBLE

Se establece un principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial, a instancia tanto de la persona trabajadora como de la empresa, con un preaviso de 15 días e información a la RLT.

Esta reversibilidad **se aplicará durante los dos primeros meses si es a iniciativa del trabajador/a**. Transcurrido ese primer periodo, el trabajador o trabajadora quedaría obligado al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual.

Durante la vigencia del teletrabajo, la empresa también podrá activar este principio de reversibilidad si concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo o que el trabajador o trabajadora no se adecúe al perfil requerido para el teletrabajo.

■ VIGENCIA

Al igual que el Acuerdo Individual de Teletrabajo, **la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse**, siempre de forma voluntaria y comunicada según se establece en los puntos anteriores.

En todo caso, la continuidad en esta modalidad puede quedar supeditada a un reparto equitativo, para que otras personas adscritas a la misma unidad que cumplan los requisitos puedan también acceder al teletrabajo.

■ TIEMPO DE TELETRABAJO

El tiempo de teletrabajo se establece entre uno y cuatro días semanales. En todo caso, su duración se determinará de **común acuerdo por ambas partes**, persona teletrabajadora y persona responsable inmediata. Será suficiente con el número de días de teletrabajo semanales, salvo que por razón de la actividad se precise concretar los días y el horario de teletrabajo.

Para favorecer la comunicación y evitar el aislamiento o la sensación de no pertenencia, se establecerán con carácter obligatorio **reuniones de contacto** que tendrán una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

■ FORMACIÓN, PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

Se garantiza a los trabajadores/as bajo la modalidad del teletrabajo, una **formación adecuada y específica** sobre las características de esta forma de organización laboral, así como su vinculación a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la **protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal**. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para **proteger los datos utilizados y tratados** por la persona teletrabajadora con fines profesionales.

■ EQUIPOS Y COMUNICACIONES

Los **equipos** que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y no podrán ser utilizados para fines particulares. 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.

CONDICIONES LABORALES

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

■ JORNADA Y HORARIOS

La jornada es la establecida en el convenio colectivo. En cuanto al horario, vendrá determinado por el horario general de su unidad, que servirá para determinar los derechos económicos que corresponden.

Por otro lado, es preciso compaginar un control del teletrabajo con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo, igual que si se trabajase de forma presencial, de tal forma que el teletrabajo no

puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En el acuerdo individual se reflejarán las horas de teletrabajo semanales y los días en los que, como 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 petición del trabajador/a, y podrá admitirlo su unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado lo permite y organizativamente es 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 constarán por escrito y se anexarán al acuerdo inicial de teletrabajo, siempre con respeto a lo establecido en el vigente convenio colectivo. Las personas acogidas a este sistema de trabajo tendrán igualmente derecho a la desconexión digital establecida en el convenio colectivo. No se generará en ningún caso compensación económica alguna distinta de la que corresponda por razón del 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.

■ CONDICIONES ECONÓMICAS

La retribución no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo, y por tanto no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales.

Los devengos circunstanciales se percibirán en las mismas condiciones que correspondan al trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a su percepción. El mismo criterio regirá para las retribuciones en especie.

Los cambios de horario que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna, del mismo modo que el teletrabajo tampoco podrá provocar perjuicios económicos al trabajador/a por razón del horario.

■ RECOMENDACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

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 ello se informará trimestralmente al CGSSL.

■ DERECHOS SINDICALES

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales, rigiendo las comunicaciones con sus representantes, así como las condiciones de participación y elegibilidad en elecciones para instancias representativas de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo establecido en el convenio colectivo y la normativa laboral.

Con el fin de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical, **en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho**, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

■ FORMACIÓN

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en la formación de los trabajadores/as adscritos a esta modalidad, y además debe potenciarse una **formación específica en esta materia**, tanto para la persona teletrabajadora como para sus responsables directos.

Por último, el anexo 5 termina aclarando la situación respecto a esta normativa de quienes vienen ejerciendo el teletrabajo con anterioridad a su entrada en vigor:

“Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente anexo 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 anexo.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA CRTVE

¡DESCÁRGALO!
<http://extra.rtve.es/ugt/3cc.pdf>

Texto íntegro con todos sus anexos
Índice de Marcadores (Tabla de contenidos)
Formato de textos claro y de fácil lectura
150 páginas de gran resolución en solo 3 Mb

¡LLÉVALO SIEMPRE CONTIGO!
¡CONOCE TUS DERECHOS!