

PROPUESTA ADAPTACIÓN RDL 28/2020 DEL TELETRABAJO EN TECNILÓGICA

Las secciones sindicales de UGT en Tecnológica Ecosistemas consideran que el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia no solo novedosa, sino altamente deseable y beneficiosa, tanto para empresa como trabajador.

Las ventajas para el trabajador son innegables, centrándose básicamente en una mejor conciliación de la vida personal y laboral; un menor estrés derivado de la actividad laboral; una mayor flexibilización de horarios, que redundará en un beneficio mutuo entre empresa y trabajador; una reducción de gastos y una mayor productividad.

Asimismo, presenta ventajas para la empresa, como son: Una reducción de costes; reducción del absentismo laboral; permite una mayor retención del talento y una innegable mejora de objetivos.

El objeto de este documento es articular como se va a tratar este teletrabajo en Tecnológica Ecosistemas, con vistas a una potenciación de este.

Política para aplicar

Preámbulo

Atendiendo al espíritu que ha inspirado esta ley, entendemos que no debe existir ningún tipo de condicionante para que cualquier profesional de Tecnológica pueda solicitar libremente el teletrabajo, más allá de que dicho trabajo permita esta modalidad.

La empresa facilitará el acceso al teletrabajo atendiendo a las necesidades del cliente, pero si éste lo permite, ninguna otra situación será condición para negarse el acceso a éste.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en la presente política.

2. El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito, mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», tal y como queda estipulado en el Artículo 7 del RD-Ley 28/2020.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible, por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que impida una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo con su unidad de trabajo y con la empresa, con el fin de evitar el aislamiento.

5. La publicación de las vacantes, como se indica en el art 12 del XVII Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que requieran teletrabajo, deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión.
- Auriculares para conectarse a la aplicación corporativa Teams.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitarse directamente, o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 200 Euros, los siguientes medios y herramientas:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.
- Mobiliario de escritorio.

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en los que haya podido incurrir la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora, por el hecho de prestar servicios a distancia, percibirá una cantidad máxima de 100 Euros mensuales netos, que se abonarán en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales proporcionados puestos a su disposición, a excepción de aquellos que pudieran haber sido compensados o subvencionados por la empresa.

Durante la vigencia del presente acuerdo, la citada cantidad de 100 Euros netos se incrementará en el mismo porcentaje de incremento del IPC anual.

7. Derechos de información y participación.

La empresa:

- Identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.
- Entregará mensualmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Dará a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

8. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de la empresa, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

9. Seguridad y salud laboral

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD-Ley será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa, y estará sometida a las mismas condiciones de participación y

elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello, la empresa permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes, y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales, y en otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Anexo

Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19, o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

Al teletrabajo, implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y de las adoptadas por las empresas derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no le será de aplicación lo dispuesto en la política anterior, que regula el teletrabajo en la empresa en situación normal. El teletrabajo en estas situaciones requerirá que las empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil, con línea y datos.
- Modem USB.

Adicionalmente, la empresa facilitará directamente, o bien compensará por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 150 Euros, los siguientes medios y herramientas, siempre que no se les haya asignado previamente al trabajador:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.
- Mobiliario ergonómico homologado o cualquier otro medio necesario para realizar de forma segura el trabajo diario

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en los que haya podido incurrir la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales proporcionados puestos a su disposición, a excepción de aquellos que pudieran haber sido compensados o subvencionados por la empresa.

Esta modalidad de teletrabajo se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

Debido al tiempo transcurrido desde el inicio de la alarma sanitaria, derivada de la COVID-19, se ve la necesidad de que la empresa compense el esfuerzo económico realizado por todos los trabajadores y trabajadoras con una gratificación extraordinaria no consolidable en la nómina de diciembre de 2020 por un importe de 500 euros netos.

Para otras circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas, la empresa junto a los RLT, analizarán el impacto que dichas circunstancias puedan llegar a tener sobre el trabajo diario, para poder compensar el esfuerzo económico que recaigan sobre el empleado.

No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en la política anterior del presente documento al régimen de teletrabajo regulado en esta disposición adicional.

Trabajo no presencial inferior al 30 % de la jornada de trabajo

Al personal que realice trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo previsto en el RDL 28/2020, se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

-Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.

-Teléfono móvil, con línea y datos.

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora. No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en la política anterior del presente documento al régimen de trabajo no presencial regulado en esta disposición adicional.