

SINDICATOS, EMPRESARIOS Y GOBIERNO FIRMAN EL ACUERDO QUE REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA

A person is seen from the side, working on a laptop. A tablet is propped up in front of the laptop, displaying various data visualizations including bar charts, line graphs, and pie charts. The background is a blurred office setting.

TELETRABAJAR CON DERECHOS y GARANTÍAS

■ Los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el Ministerio de Trabajo han alcanzado un importante acuerdo por el que se regula el trabajo a distancia y el teletrabajo. Una modalidad laboral que se ha ido extendiendo, especialmente a raíz de la pandemia por la COVID-19, y que era necesario regular para que no se convirtiera en una nueva forma de explotación y en un coste para los trabajadores y trabajadoras.

“Un acuerdo muy importante”, en palabras del secretario general de CCOO, Unai Sordo, “que deja claro que los medios, equipos y herramientas, los consumibles, así como su mantenimiento tienen que correr a cargo de las empresas. Además, el derecho al abono y compensación de los gastos deberán también correr a cargo de la empresa, a través de los mecanismos establecidos por la negociación colectiva”.

El acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social, y que ha sido aprobado por el Gobierno a través de un Real Decreto-Ley, regula importantes cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia y el teletrabajo, para garantizar que los derechos de los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad en esta modalidad son los mismos que cuando la desarrollan presencialmente en la empresa o centro de trabajo.

Derechos y garantías

En este sentido, el acuerdo subraya que las empresas deberán evitar cualquier discriminación por razón de género: garantizar la conciliación, la corresponsabilidad, las medidas contra el acoso y la protección a las personas víctimas de violencia de género.

Asimismo, se advierte que **los trabajadores y trabajadoras no podrán sufrir discriminación ni perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo su retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.**

En materia de jornada, se establece que aunque se trabaje a distancia se deberán regular los horarios y garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral, para evitar que el teletrabajo invada la parcela personal de la gente por el mero hecho de trabajar desde sus casas.

Como norma general, el teletrabajo deberá cubrir al menos un 30% de la jornada laboral, en un periodo de referencia de tres meses.

También se deberán tomar medidas para la prevención de riesgos laborales, garantizando que los puestos de trabajo a distancia cumplen con las medidas de seguridad y ergonomía necesarias.

“ EL ACUERDO SOBRE TELETRABAJO ES UN ÉXITO DEL SINDICALISMO Y DEL DIÁLOGO SOCIAL ”



Unai Sordo, Secretario general de CCOO

“El acuerdo alcanzado es importante porque protege a millones de personas trabajadoras y consigue dejar claro en una ley que los costes, la compensación de gastos, los medios técnicos para poder ejercer el teletrabajo y el trabajo a distancia tienen que correr a cargo de las empresas.

Además, la negociación colectiva podrá establecer el mecanismo para la determinación y compensación de los gastos que deberán abonar las empresas. En definitiva, es un acuerdo que asegura que, por el hecho de trabajar desde casa, las trabajadoras y trabajadores no pierden ninguno de sus derechos adquiridos en los convenios colectivos.

Desde **CCOO** consideramos que es un buen acuerdo. Es una buena norma, equilibrada, que va a permitir que en este próximo periodo, en el que seguramente se va a seguir utilizando el trabajo a distancia, las materias estén mejor reguladas y los derechos estén mejor garantizados.

Y sobre todo, creemos que este acuerdo es un éxito del sindicalismo, de **CCOO** y del propio diálogo social”.

El coste del teletrabajo a cargo de las empresas

En relación al coste de los elementos técnicos para el teletrabajo, los trabajadores y trabajadoras no asumirán ningún gasto relacionado con los equipos, herramientas, medios y consumibles. El coste correrá a cargo de las empresas.

Como ha subrayado la secretaria de Acción Sindical de **CCOO**, Mari Cruz

Vicente, “es la empresa la que debe poner a disposición de las personas que teletrabajan los medios y las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo, así como el mantenimiento adecuado”.

Las empresas también tendrán que sufragar o compensar los gastos sobrevenidos que se originen por el teletrabajo. Su cuantificación y la forma de compensación deberá establecerse a través de la negociación colectiva.

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

La decisión de teletrabajar será voluntaria para las partes y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y el trabajador/trabajadora, en el que se recojan las condiciones en las que se desarrollará la actividad del teletrabajo.

En la negociación colectiva podrá regularse el contenido del acuerdo de trabajo a distancia, pero como mínimo, entre otros, contendrá, su duración, el inventario de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo. La enumeración de los gastos y la cuantificación de la compensación se establecerán en la negociación colectiva.

También se reflejará el horario de trabajo y, en su caso, la distribución del tiempo presencial y de trabajo a distancia, así como el centro de trabajo al que queda adscrita la persona.

El control en materia de protección de datos tendrá que realizarse con participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

El derecho a la reversibilidad del teletrabajo tendrá que estar regulado también por la negociación colectiva.



Mari Cruz Vicente. Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO

“**HEMOS CONSEGUIDO QUE SE REGULE A TRAVÉS DE UNA LEY ESPECÍFICA EL TELETRABAJO**”

“Estamos ante una buena y necesaria norma, que viene a cubrir un vacío que existía en nuestra regulación laboral, que obedece a las necesidades reales como consecuencia de los cambios que se están produciendo en los modelos de empresa y en las formas de trabajo.

El acuerdo, que ya se ha transformado en un Real Decreto-Ley, tiene un valor añadido. Es fruto del acuerdo y esto pone en valor el diálogo social como fórmula de afrontar las modificaciones legales y dar solución a los problemas de las trabajadoras y trabajadores”.

La empresa deberá entregar copia de todos los acuerdos de teletrabajo a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en un plazo de 10 días para que la firme. Dicha copia se enviará, posteriormente, a la Oficina de Empleo.

Ver aquí texto del Real Decreto Ley



Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas para el desarrollo de las actividades y a la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.
- Derecho al abono y compensación de gastos que deberán ser compensados por la empresa, de acuerdo con los mecanismos establecidos en la negociación colectiva.
- Derecho al horario flexible y al registro de jornada.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.
- Derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital.

EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Además de este importante acuerdo, **CCOO** firmó el pasado 21 de septiembre el **Acuerdo para la Modificación del Estatuto Básico del Empleado Público** (EBEP), que incluye la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas.

Un acuerdo que incluye los puntos fundamentales para **CCOO**: el teletrabajo nunca puede suponer la no prestación presencial de los servicios públicos o una limitación en el acceso por parte de la ciudadanía. Además, el teletrabajo no podrá implicar una merma en los derechos (individuales o colectivos) de las empleadas y empleados públicos, una reducción en el empleo

o dar lugar a privatizaciones o externalizaciones.

Asimismo, se recogen las garantías en materia de salud laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital. Quedan recogidas también la voluntariedad y la reversibilidad, los criterios objetivos en el acceso y la necesidad de salvaguardar la igualdad entre hombres y mujeres.

CCOO considera un gran logro del sindicato que se explicita en la negociación, con carácter básico, que los medios tecnológicos y su mantenimiento deben correr a cargo de la Administración.

Más información aquí



DERECHOS COLECTIVOS

1 Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeña tareas en el establecimiento de la empresa.

2 La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras.

3 Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.