

Teletrabajo: Regulación Compensación económica y derechos

El **preacuerdo para el Convenio de Contact Center** firmado por CCOO, es el primer paso para regular la modalidad de Teletrabajo (TT). Durante la Pandemia Covid-19 las empresas implantaron el TT al 80% de las plantillas, pero **la falta de legislación ha originado abusos**. Las empresas han negado la compensación por los gastos generados, el derecho a la salud laboral o la comunicación con la representación sindical. En casos extremos, incluso utilizan el TT como “premio/castigo”.

¿QUÉ ASPECTOS DEL TT REGULARÁ EL PRÓXIMO CONVENIO GRACIAS AL PREACUERDO?

- **Compensación de los gastos**, que se actualizarán conforme a las subidas pactadas, siendo de aplicación desde el 29 de noviembre de 2022.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Jornadas de 30 h/s o mayores: 1,18 €/día teletrabajado.2. Jornadas de menos de 30 h/s: 0,93€/día teletrabajado. |
|---|

- El 30% de la plantilla podrá estar el **100% de su jornada en TT**.
- Sin límite de % de plantilla, se podrá implantar **TT híbrido con un mínimo de 9 días de presencialidad al trimestre**, de los cuales 2 se realizarán cada mes. Se informará a la persona trabajadora y a su representación sindical de la planificación de los días de presencialidad con **3 meses de antelación**.
- Obligación de adscripción del personal a un **centro de su misma provincia o provincia limítrofe**. En caso de no existir dicho centro de trabajo, se **garantizará el derecho al TT del 100% de la jornada** a la persona trabajadora durante toda su relación contractual.
- Periodo mínimo de **preaviso de 20 días** para ejercer el derecho a la reversibilidad del TT obligatorio tanto para la empresa como para la persona trabajadora.
- Dotación de **silla ergonómica y reposapiés**.
- Sistema de comunicación a través de **correo electrónico o sistema análogo**, dotando a la RLPT del mismo sistema para comunicarse con la plantilla que teletrabaja.

La **regulación de los días de presencialidad** es importante porque con la planificación y la obligación de informar con carácter previo, estamos evitando abusos como “castigos y premios”.

Al obligar a las empresas a **adscribir a su plantilla a un centro de trabajo de su provincia o limítrofe**, evitamos que la empresa revierta el TT y obligue a la persona a acudir a un centro de trabajo situado a gran distancia de su domicilio, evitando así despidos encubiertos.

Tiene gran importancia que se dote a la RLPT (sindicatos) de medios para contactar con el personal que teletrabaja y viceversa, pues sólo así podremos garantizar el respeto de los derechos de todas las personas que trabajan en las empresas con representación sindical.

