

DOCUMENTO *TRABAJO A DISTANCIA*

SECCIÓN SINDICAL DE CCOO-CANAL SUR Y RTVA

CONSIDERACIONES PREVIAS

En la RTVA, el Trabajo a Distancia ha pasado de ser inexistente a estar aplicándose (motivado por el COVID-19) a gran parte de la plantilla que pasó a desarrollar sus funciones bajo esta modalidad y en distintas fases (a veces con acuerdo y otras sin él). Existe por tanto, aún cuando ya pasó lo más grave de la pandemia, la NECESIDAD DE SU REGULACIÓN.

Algunas Definiciones según RDL:

Trabajo a distancia (TD): Forma de organización del trabajo (o de realización de la actividad laboral) en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

Teletrabajo (TT): Trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Trabajo presencial: Se presta en el centro de trabajo o lugar determinado por la empresa.

Por tanto y en función de lo establecido legalmente hablaríamos de Trabajo a Distancia (TD) para Canal Sur y la RTVA.

En el RDL 28/2020 deja un margen de maniobra importante a la autonomía colectiva de las partes, en aspectos que son más propios, en general, de adaptarlos en el ámbito de los Acuerdos o Convenios Colectivos.

Así más de 20 aspectos distintos contenidos en el RDL 28/2020 están sujetos a la Negociación Colectiva, además de otras 9 referencias al papel de la Representación Legal de las Personal Trabajadoras (RLPT) o de las Deleg de Prevención.

Las 2 Normas actuales que regulan el TD son: **RDL 28/2020** de trabajo a distancia. Para el ámbito del sector privado y empresas o ámbitos donde se aplique el ET. **RDL 29/2020** de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Publicas. AMBAS SON APLICABLES A CANAL SUR Y LA RTVA.

Previamente se regulaba el TD como medida de Conciliación. (**Art. 34.8 del E.T.**). Norma esta que sigue siendo de referencia.

En base a la regulación existente es imperativo para la dirección de la RTVA

- Asegurar la plantilla suficiente para cubrir el Servicio Público encomendado.
- Proveer de la tecnología y recursos necesarios para el desempeño del teletrabajo (art.11 RD 28/2020).
- Establecer la indemnidad (no perjuicio) en materia de tiempo de trabajo o de retribución por las dificultades de todo tipo (técnicas, tecnológicas, de comunicación....) no imputables a la persona trabajadora (art.4.2 RD 28/2020).
- Establecer los procesos de trabajo adecuados a las tareas y plazos.
- Asignar el trabajo a realizar en la modalidad de teletrabajo en base a una buena planificación mensual en términos de cantidad, calidad y tiempo. Para ello, establecer un chequeo de la carga de trabajo con el objetivo de comprobar si es equilibrada y los objetivos y plazos son razonables e indicar la periodicidad de dicho chequeo.
- Asegurar la participación de los trabajadores, trabajadoras y sus representantes legales en el diseño de procesos y la planificación de las tareas a desarrollar a distancia.
- Facilitar el apoyo necesario para la realización de las tareas a distancia (art. 11.2. RD 28/2020).
- Limitar la jornada diaria de teletrabajo a lo establecido en el X Convenio Colectivo para la RTVA y SS.FF.
- Respetar el tiempo de desconexión digital (días no laborables y jornada) para garantizar los tiempos de descanso (art. 34 ET) y de desconexión digital (art. 18 y 7.c.RD-Ley 28/2020).

EN DEFINITIVA las personas con TD tienen los mismos derechos que las presenciales tanto los regulados en el RDL como los que establezca la Negociación y Convenios Colectivos. No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, descansos y pausas PVD, formación y promoción profesional, acceso a permisos (retribuidos y no retribuidos), vacaciones, etc.

EL TD DEBE ENCUADRARSE COMO UNA MODALIDAD DE TRABAJO SUJETO AL CONVENIO COLECTIVO EN SU GENERALIDAD.

- Será obligación de la RTVA garantizar los mecanismos de **igualdad y corresponsabilidad** para evitar que, mediante el Trabajo a Distancia, se perpetúen los roles y estereotipos de género.
- El TD **favorece el aislamiento social**, el desarrollo de hábitos de consumo poco saludables, las adicciones y la aparición de nuevos riesgos psicosociales o ergonómicos en el trabajo.
- No olvidar **el riesgo que puedan sufrir las mujeres víctimas de la violencia de género** que desarrollen su trabajo en espacios aislados laboral y socialmente (caso del TD).
- Todas estas materias deberán ser tratadas y vigiladas de forma permanente por las mesas paritarias correspondientes de Salud Laboral, Igualdad, etc.

¿CÓMO REGULAR EL TRABAJO A DISTANCIA EN CANAL SUR Y RTVA?

1.- Se implementará como un **Turno de trabajo a distancia, voluntario y reversible**, y se regula conforme a los artículos 14 y 33 X Convenio Colectivo, en cuanto a **forma de acceso, publicación, rotación**, ampliando los supuestos de Convenio a los establecidos en RDL.

2.- **La RTVA elaborará y publicará un catálogo general** con las características de los puestos para TD con su dotación presupuestaria en material de papelería, hardware y software, conexión internet y telefonía, etc. para facilitar dichos medios a las/os trabajadoras/es que accedan al TD.

3.- El TD llevará asociado un complemento de puesto de trabajo (Art. 50 CC).

- Plus de Trabajo a Distancia hasta un 15 %:
 - a). 5% por abono y compensación de gastos
 - b). 10% en concepto de desgaste de equipos propios, como compensación de equipos, medios y herramientas y el mantenimiento de los mismos, cuando la empresa no suministre los equipos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo. Siempre de forma voluntaria y previo acuerdo escrito con el trabajador/a.
 - c). Este complemento será de igual cuantía para todas las categorías laborales y dicho porcentaje se calculará sobre el salario base de la categoría B03).

4.- Esta modalidad de turno de trabajo también **será de aplicación a aquellas trabajadoras y trabajadores que realicen actividades formativas inscritas en el plan de formación de la RTVA** en su horario laboral y así lo soliciten.

5.- A esta modalidad de turno de trabajo les será de aplicación el X Convenio Colectivo en su totalidad.

6.- **La RLT tendrá derecho** al acceso a las comunicaciones y direcciones de uso en la empresa, a los turnos en esta modalidad, a los acuerdos por uso de material propio y a la implantación de un tablón virtual para que en esta modalidad de trabajo se garantice de forma efectiva los derechos colectivos de las personas en Trabajo a Distancia.



A/A Enrique Díaz León. Director RRHH RTVA

28 de junio de 2021

Buenas tardes.

Anexo al presente escrito adjuntamos nuestra propuesta de Trabajo a Distancia para la COMVI del 30/06/2021.

Ruego cursen registro de ella.

Atentamente,

Joaquín Távora Smenjaud

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joaquín', with a long horizontal stroke underneath.

CCOO Canal Sur y RTVA