

Reunión de la Mesa de Trabajo a Distancia del 6 de abril

El pasado martes 6 de abril se celebró otra reunión entre empresa y Representación Legal de los trabajadores/as (RLT) a nivel estatal, para negociar las condiciones del Trabajo a Distancia que regula el RD 28/2020 publicado en septiembre del 2020 por el gobierno español.

Para recordaros el motivo de estas reuniones, este RD insta a las empresas a negociar con la RLT las condiciones y criterios del Trabajo a Distancia, pero no sólo las que se han aplicado por causas del COVID-19, sino, en términos generales, cualquiera que se realice en el ámbito de la empresa.

Estas reuniones se realizan los martes de cada semana y tienen una duración de 1:30h.

En reuniones previas se acordó trabajar con un Excel compartido en Share Point, rellenando los puntos a tratar y las propuestas que realiza cada una de las partes.

Los bloques que la empresa ha propuesto tratar son:

- Consideraciones Generales
- Registro de Jornada
- Desconexión digital
- Formación
- Herramientas de Trabajo y Protección de Datos
- Compensación de Gastos
- Prevención de Riesgos Laborales

El bloque en el que se ha estado trabajando durante las pasadas reuniones, es el de Condiciones Generales, que regula entre otros aspectos:

- **Qué se considera Teletrabajo:**

Según el R.D. *“Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”*

Desde UGT proponemos reducir este tiempo de referencia a un mínimo del 20% en un período de referencia de 1 mes. Además, consideramos que en términos generales y con objeto de evitar el aislamiento o la soledad que puede sufrir el personal con el trabajo a distancia, se debería intentar reducir al máximo los acuerdos de trabajo a distancia que sean en el 100% de sus jornadas, pero debe quedar abierta la posibilidad de poder ampliar el teletrabajo al 100% en acuerdos individuales o por circunstancias especiales.

- **Vigencia, formalización, voluntariedad y reversibilidad**

Desde UGT consideramos que el teletrabajo debería ser voluntario y tener vigencia mientras alguna de las partes no ejerza el derecho a la reversibilidad de éste, formalizándose por escrito e incluyendo los puntos que se acuerden en esta negociación.

- **Colectivos excluidos y condiciones de implantación**

La empresa desea marcar unas condiciones y colectivos excluidos, pero desde UGT creemos que estas condiciones deben ser objetivas, es decir, no deben quedar exclusivamente a decisión del manager, deben quedar explícitamente detalladas y reflejadas en este acuerdo y justificadas por necesidades del servicio.

- **Requisitos**, como puede ser tener realizada la formación obligatoria. Desde UGT consideramos que todo lo relativo a este tema debe estar remitido al Acuerdo de Formación Estatal.

Desde UGT solicitamos qué para todo el personal con acuerdo de teletrabajo previo al inicio de la pandemia, se le debería renovar dicho acuerdo con las mismas condiciones adaptadas a la normativa del RD 28/2020 y aplicando las mejoras que se puedan conseguir en el presente acuerdo.