



En Santiago de Compostela, a 19 de xuño de 2020

## **ACHEGAS DA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA A CONSULTA PÚBLICA PREVIA Á ELABORACIÓN DUN PROXECTO NORMATIVO CONSISTENTE NA MODIFICACIÓN E ELABORACIÓN DAS CONDICIÓNNS PARA PRESTAR TRABALLO POR CONTA ALLEA A DISTANCIA**

A Confederación Intersindical Galega (CIG) oponse, con carácter xeral, ao teletraballo. Xa que supón un enorme desafío para a defensa dos dereitos das persoas traballadoras, ademais dun enorme problema para o desenvolvemento do traballo sindical. O teletraballo preséntase como unha nova modalidade do traballo, na que o capital pon en práctica un novo modo de organizar a produción. Caracterízase pola deslocalización do posto e do centro de traballo e polo necesario uso das novas tecnoloxías da información e da comunicación.

Dende a CIG consideramos que grazas ao teletraballo as empresas teñen unha posibilidade de recortar custes, mostrándoo como unha vantaxe pola “flexibilidade de horarios” que mellora, segundo o capital, a calidade de vida da persoa traballadora e a posibilidade de conciliación coa vida familiar. Ofrécesenos como unha posibilidade de aforro nos recursos económicos que destinamos ao coidado dos fillos/as, ao desprazamento ao lugar de traballo, á adquisición de roupa, etc.

Todas estas argumentacións que trasladan as empresas coma vantaxes e que se disfrazan baixo un falso equilibrio de intereses entre a empresa e as persoas traballadoras, lévannos en moitos casos a antigas formas de explotación laboral do capitalismo. Onde se traballa un número infinito de horas, se fomenta a competitividade e o individualismo entre persoas traballadoras e se alonxa a organización da clase traballadora para a loita pola consecución de mellores condicións de traballo e de vida.

A consecución da xornada laboral de oito horas foi un dos maiores logros da clase traballadora, mais na nova realidade laboral do século XXI o ordenador convértese nunha nova ferramenta de explotación coa que se traballa sen parar un número infinito de horas sen capacidade de separar a vida persoal da profesional.

O teletraballo, lonxe de ofrecer vantaxes, supón unha descapitalización da empresa, quedando en moitos casos o seu pasivo reducido a cero. Non existe ningún investimento por parte da empresa ao reducir todos os gastos, facilitando deste xeito as deslocalizacións das empresas sen ningún custe para elas.

Tamén dende unha perspectiva de xénero ofrécese o teletraballo como unha forma de conciliación da vida laboral e familiar. Lonxe disto, esta modalidade agocha a dobre xornada de traballo para as mulleres traballadoras e unha xustificación por parte do neoliberalismo para recortar en servizos públicos como garderías, ao ser estes innecesarios. Tamén na nova Lei de Dependencia fálese de impulsar o teletraballo entre as persoas con capacidades distintas, evitándose o gasto na mobilidade destas persoas traballadoras e castigándoas a vivir pechadas no seu domicilio.

Antes da implantación do teletraballo ten que levarse a cabo unha análise profunda da súa necesidade no seo da RLT de cada centro de traballo. Previamente á introdución no convenio colectivo ten que pasar a debate, fixéndose liñas vermellas e límites que non se poden sobrepasar.

Dende a CIG consideramos que o teletraballo necesita limitarse en tres aspectos para non ser unha ferramenta de precarización e explotación laboral:

1. Non se pode obrigar a persoa traballadora a poñer o seu domicilio a disposición da empresa. Polo tanto, a empresa ten que facilitar os equipos e ferramentas de traballo, así como o mantemento dos mesmos. Teñen que asumir todos os custes de converter unha habitación en oficina, con todo o que iso implica de mobiliario. A empresa ten que realizar as avaliacións de riscos, sobre todo psicosociais, e en todo o que teña que ver coa saúde laboral. Así mesmo, ten que compensar os gastos de luz, auga, electricidade, gas e limpeza dese tempo de traballo.
2. Limitando as dificultades para a organización do traballo. Creando unha necesaria separación entre o espazo público e o privado. Prohibindo o control da empresa da actividade da propia persoa traballadora nos medios dixitais. Para non perder a intimidade, capacidade de socialización e o fomento do sedentarismo, é necesario que a persoa traballadora teña o posto de traballo dentro da empresa dispoñíbel e sabendo as datas con antelación nas que ten que presentarse; en ningún caso se pode teletraballar o 100% da xornada. Así mesmo, ten que quedar perfectamente definido a necesaria voluntariedade por parte da persoa traballadora. E limitarse ademais a retribución por obxectivos, xa que ao non ter unha xornada marcada nin control directo da empresa pode materializarse en xornadas laborais intensas sen facer diferenciación de días de semana e fin de semana.
3. Acordando que a persoa traballadora reciba puntualmente a información sindical, directamente dende a RLT e as seccións sindicais a través de calquera ferramenta de comunicación individual e instantánea posta a disposición pola empresa para o persoal. En ningún caso pode ser válido o uso de sistemas de páxinas en intranet. En ningún caso unha persoa pode ser contratada directamente para teletraballar, tendo que levar un tempo mínimo de antigüidade na empresa. As persoas traballadoras precisan coñecer os seus compañeiros e compañeiras de traballo, asistir a asembleas dentro do centro de traballo, etc. O teletraballo non pode ser empregado como unha ferramenta para dispersar as persoas traballadoras do centro de traballo, fomentando o individualismo e a individualización das condicións laborais.

Estas son as propostas da Confederación Intersindical Galega de cláusulas en relación ao teletraballo:

## **ARTIGO X. TELETRABALLO**

### **X.1. Definición, enfoque e modalidades.**

X.1.1. Para os efectos da presente Lei, enténdese por teletraballo a modalidade de prestación de servizos na que unha parte da xornada laboral se desenvolve de forma remota desde un espazo suficiente do domicilio particular da persoa traballadora que se destina ao seu uso como oficina ou a prestación de servizos coñecida como traballo a distancia, na que o traballo non se realiza necesariamente única e exclusivamente no domicilio da persoa traballadora.

A persoa traballadora poderá acollerse voluntariamente ao réxime de teletraballo, que é reversíbel para o mesmo en calquera momento. Para materializar a reversión deberá comunicar por escrito a empresa a data de finalización, cunha antecedencia mínima de 15 días.

X.1.2. O acordo de teletraballo entre empresa e persoa traballadora deberá garantir a prestación de servizos presencial no centro de traballo, de como mínimo algunha destas modalidades:

- Dous días á semana.
- Tres días á semana.
- 20% da xornada diaria.
- Dúas tardes á semana e a xornada do venres.

A persoa traballadora que decida participar, deberá acordar co seu superior/a xerárquico/a a modalidade en que vai desenvolver o teletraballo. A empresa articulará un procedemento formal de solicitude, tramitación, aprobación e formalización do teletraballo. Se a persoa traballadora mudase de posto de traballo, a empresa analizará se o novo posto é compatíbel coa situación de teletraballo, a efectos de adoptar a decisión oportuna.

### **X.2. Requisitos básicos para poder realizar teletraballo**

X.2.1. Organizativos ou de posto de traballo:

A empresa e a representación dos traballadores/as valorarán se o posto de traballo é apto para o teletraballo. O convenio colectivo con criterios obxectivos terá que enumerar e delimitar as áreas de traballo e que actividades, postos e funcións dentro destas áreas poderán desenrolarse como teletraballo. Corresponde a empresa e a RLT acordar esta aplicación.

X.2.2. Perfil profesional e persoal da persoa que teletraballa:

- Dous anos de antigüidade na empresa como mínimo.
- Estar en situación de alta no réxime xeral da Seguridade Social e a xornada completa. Porén, a redución de xornada será compatíbel coa realización do teletraballo en días completos e tamén se se fai teletraballo nun 20%, agás que a redución de xornada sexa igual ou superior a un terzo.

- Competencias: coñecemento suficiente do posto (un ano mínimo no posto como referencia) e habilidades informáticas suficientes para poder traballar en remoto.

### **X.3. Requisitos do lugar de teletraballo.**

O lugar desde o que se realice o teletraballo deberá contar cunha serie de condicións que garantan que se poderá desenvolver o traballo habitual nunha contorna adecuada. Alén dos requisitos técnicos que garantan a conexión, deberase contar cun espazo que cumpra as condicións mínimas en materia de prevención, seguridade e saúde dun posto de traballo tipo. Estas condicións mínimas constarán no *Acordo individual de teletraballo* (AIT).

Para comprobar esas condicións, a persoa que teletraballa comprométese a aceptar unha visita de avaliación de riscos, efectuada polo técnico ou técnica de prevención que poderá ir acompañada da delegada ou delegado de prevención ( se así o autoriza a persoa traballadora) en data e hora que se concertará persoalmente. A avaliación de riscos deberán contemplar, de xeito específico, os riscos psicosociais.

Establecer, como mínimo, a obriga dun descanso de 5 minutos por cada hora de traballo como recomenda o Real Decreto 488/1997 de pantallas de visualización de datos (PVD)

Calquera adaptación da vivenda particular para facilitar o teletraballo será por conta da empresa. Se o teletraballo implica a utilización dun espazo específico que quedase limitado para calquera outra actividade, a empresa deberá compensar economicamente esa ocupación. Así mesmo, a empresa contratará e farase cargo dun seguro que cubra calquera deterioro nas ferramentas, equipamentos ou materiais.

### **X.4. Dereitos da persoa que teletraballa**

X.4.1. A empresa e a persoa que se acolla á situación de teletraballo deberán asinar previamente o AIT para a formalización da súa nova situación laboral, durante a que se manterán os seus dereitos e obrigas laborais en todo aquilo que non sexa incompatible co teletraballo, e, en particular:

- Garantía de condicións laborais: o mesmo posto de traballo, funcións, dependencia xerárquica, condicións salariais, de xornada e de quenda.
- Garantía de cobro de complementos do salario percibidos pola persoa traballadora que estean relacionados coa prestación de servizos no centro de traballo (transporte, presenza, asistencia...etc)
- Garantía de desenvolvemento profesional: as mesmas oportunidades de formación, promocións e ascensos.
- Garantía de dereitos sindicais: os mesmos dereitos de votación activa e pasiva nas eleccións sindicais e de exercicio da actividade sindical e das funcións representativas, de ser o caso.
- Garantía de esixencia: mesma carga de traballo e esixencia de nivel de produtividade.
- Garantía de rexistro horario real (asociado ao login e logout do sistema informático da empresa que impida traballar sen estar “logado/a”) que permita rexistrar na xornada de maneira efectiva e inalterable as horas traballadas.
- Garantía de desconexión dixital: entendida como a desconexión do sistema informático da empresa ao rematar o horario diario ou a xornada máxima. As empresas non poderán enviar correos, sms, nin outro tipo de mensaxe, ou efectuar chamadas fora da xornada laboral. O envío das mesmas non terá obriga de resposta por parte da persoa traballadora, e non poderán penalizar a persoa traballadora por non dala.

- Garantía social e preventiva: mesmos dereitos de prevención de riscos e Seguridade Social, mesmas coberturas das continxencias de enfermidade profesional e de accidente, etc.

X.4.2. Para facer efectivos estes dereitos ante os organismos da Seguridade Social e mutuas, a empresa emitirá certificación acreditativa do horario desempeñado na situación de teletraballo, sempre que o solicite a persoa traballadora.

## **X.5. Outras cláusulas adicionais relativas ao réxime de teletraballo**

### X.5.1. Medios materiais:

Para a prestación do seu traballo, a empresa poñerá ao dispor da persoa que teletraballa todos os equipos, subministracións e materiais que sexan necesarios, como: equipos informáticos, telefonía, conexión a internet e o software necesario para o desenvolvemento da actividade laboral. Todos estes deberan estar homologados para o seu uso durante toda a xornada laboral.

Tales medios poderán ser substituídos en calquera momento, ou suprimidos total ou parcialmente por decisión unilateral do empregador/a, cando non resulten necesarios para a prestación do traballo contratado. A persoa que teletraballa está obrigada a conservar e custodiar os medios materiais coa debida dilixencia, impedindo o acceso de persoas alleas á empresa aos programas e bases de datos postos á súa disposición. A empresa deberá fornecer á persoa que teletraballa o apoio técnico necesario para o correcto funcionamento dos medios materiais.

As incidencias técnicas que se produzan no transcurso da xornada (propias do sistema da empresa, caídas de enerxía, caídas de provedor de servizos de internet...etc) que provoquen a interrupción do traballo, en ningún caso serán imputables as persoas traballadoras, sendo ese tempo por conta das empresas e non precisará recuperación algunha da persoa traballadora. Tampouco estarán afectados os complementos por produtividade ou obxectivos que perciba a persoa traballadora..

Os dispositivos e ferramentas facilitados pola empresa garantirán a inviolabilidade do domicilio. Nese senso queda prohibido o uso das videocámaras, micrófonos, programas e/ou aplicacións de control, seguimento ou monitorización do traballo.

En ningún caso estará permitido o BOYD ( bring yor onw device), nin prácticas semellantes, nas que o persoal deba poñer ferramentas dixitais propias, privadas e persoais, ao servizo da empresa.

### X.5.2. Protección de datos e uso de internet:

No que atinxe á protección de datos, a persoa que teletraballa debe coñecer e cumprir a normativa interna e comprométese a adoptar as medidas axeitadas para garantir a protección dos datos de carácter persoal aos que, con ocasión da súa prestación laboral, teña acceso por conta da empresa. Se por causas alleas a vontade da persoa que teletraballa, se producise algunha incidencia neste eido, a responsabilidade segue sendo da empresa, que cubrirá esta circunstancia mediante un seguro contratado para eses efectos.

## **X.6 Dereitos sindicais**

A empresa garantizará que a persoa traballadora reciba puntualmente a información sindical, habilitando ás Seccións Sindicais o uso sindical do correo electrónico, o uso de chats, ou de calquera outra ferramenta de comunicación instantánea posta pola empresa a disposición

do persoal. Non se considerarán válidos para eses efectos o uso de sistemas de páxinas de intranet.

A persoa que teletraballa terá os mesmos dereitos de votación activa e pasiva nas eleccións sindicais, e de exercicio da actividade sindical é das funcións representativas de ser o caso. A efectos de censo será asignada no centro de traballo no que presta servizos de xeito presencial.

O teletraballo quedará expresamente prohibido cando haxa unha convocatoria de folga ou paros, co obxectivo de garantir as funcións do Comité de Folga, previstas no artigo 5 RD Lei 17/1977.

### **X.7. Dereito á desconexión dixital**

A precariedade e a dixitalización do mundo laboral van na mesma dirección. Xorden novas problemáticas no eido laboral tales como o teletraballo, onde un número de persoas traballadoras demandan esta nova forma de traballar por diferentes motivos. Debemos analizar sindicalmente este novo fenómeno laboral con preocupación, pois fomenta a individualización das relacións laborais, e dificulta o traballo sindical na defensa dos dereitos das persoas traballadoras. Existe a necesidade de regular esta nova realidade laboral, o traballo dixital en sectores como o financeiro non ten ningún tipo de control, as persoas traballadoras realizan o seu traballo dende o seu domicilio sen capacidade de control da xornada, horas extras, salario, etc. Coa necesidade principal de controlar o rexistro de xornada, de xeito físico e dixital. A nova LOPD (publicada no BOE do 06/12/2018) dispón no art. 91 que “Os convenios colectivos poderán establecer garantías adicionais dos dereitos e liberdades relacionados co tratamento dos datos persoais dos traballadores e a salvagarda de dereitos dixitais no ámbito laboral” e introduce un novo artigo 20 bis no ET que di que “Os traballadores/as teñen dereito á intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos a súa disposición polo empregador, á desconexión dixital e á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais”.

É imprescindible incluír cláusulas que garantan a desconexión dixital na lexislación e nos convenios colectivos aos que lles afecte esta nova forma de precariedade laboral.

En base ao anterior, propoñemos:

1. O recoñecemento do dereito á desconexión dixital, nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica de protección de datos persoais, no artigo 20 bis do Estatuto do Traballo e neste convenio colectivo.
2. As persoas traballadoras non teñen a obriga de revisar, nin moito menos de responder, as posíbeis mensaxes ou chamadas relacionadas coa súa prestación laboral que se produzan fóra do seu horario de traballo.
3. Nos períodos de vacacións, permisos e descansos a empresa deberá garantir que a actividade produtiva se desenvolva con normalidade e sen perturbar o dereito á desconexión das persoas traballadoras, ora mediante unha adecuada planificación das quendas de vacacións e descansos, ora mediante a contratación de persoal de reforzo.
4. Con carácter excepcional, cando a función desempeñada pola persoa traballadora faga imprescindible que revise mensaxes profesionais fóra do seu horario de traballo, deberá subscribirse previamente un acordo por escrito, na se fixará unha faixa horaria concreta, non superior a 60 minutos por día, durante a que a persoa traballadora debe revisar as mensaxes e atender as urxencias que se produzan. De tales acordos individuais entregárase copia á representación legal das persoas

traballadoras, dentro dos tres días seguintes á súa subscrición. Para os efectos desta liña, enténdese por urxencia aquela incidencia que racionalmente pode resolverse mediante unha instrución clara e sinxela, que pode transmitirse mediante unha chamada ou mensaxe curta, e que suporía un maior uso de tempo e recursos en caso de non ser atendida de forma inmediata.

5. En calquera caso, o tempo de dispoñibilidade fóra do horario de traballo que excepcionalmente se requira da persoa traballadora será compensado con tempo libre, de modo que en ningún caso poderá superarse a xornada laboral máxima pactada.

#### **X.8. Seguimento do teletraballo.**

Crearase en cada empresa unha comisión paritaria de seguimento do teletraballo na que, como mínimo semestralmente, facilitarase información sobre as persoas teletraballadoras existentes en cada momento, evolución das solicitudes, prórrogas, co obxecto de que a RLT poida exercer os seus dereitos e garantías sindicais, e abordarse a problemática que puidese xurdir da interpretación do acordo de teletraballo asinado.

Así mesmo, e para un adecuado seguimento na evolución desta modalidade, periodicamente trátanse as situacións de reversibilidade do teletraballo e circunstancias excepcionais, así como os supostos de denegación das peticións individuais de teletraballo ou as solicitudes para desenvolver o teletraballo en tempo de xornada equivalente ou fóra dos horarios establecidos, incluída a evolución na dotación de medios. Todo iso coas debidas garantías de confidencialidade previstas na lexislación.

De presentarse discrepancias ou situacións excepcionais na aplicación do acordo, a comisión se reunirá de maneira inmediata a petición de calquera das partes integrantes da mesma.

Para que conste aos efectos legais oportunos.

Asdo. Paulo S. Carril Vázquez

Secretario Xeral da CIG