

## RECOMENDACIÓN ACERCA DO TELETRABALLO

Na actualidade, novas fórmulas de organización do traballo permiten a realización de toda ou parte da xornada laboral desde o domicilio da persoa traballadora. Ante o pulo que estas fórmulas están a adquirir, o observatorio de negociación colectiva do Consello Galego de Relacións Laborais considerou oportuno recomendar a inclusión de cláusulas nos convenios colectivos sectoriais e de empresa que contemplan esta realidade, comunmente coñecida como teletraballo.

Partindo dunhas características básicas, como son:

- A igualdade de dereitos legais e convencionais das persoas teletraballadoras respecto das que traballan nas instalacións da empresa.
- A voluntariedade e reversibilidade do teletraballo para as persoas traballadoras ou empresas.
- A conveniencia de que se regulen de xeito adaptado á realidade de cada sector ou empresa aspectos como a prevención de riscos laborais, a formación ou os custos ligados a comunicacións, enerxía, etc.
- A procura do equilibrio entre flexibilidade e seguridade na organización do traballo.
- A compatibilización da vida laboral e familiar das persoas traballadoras.
- A mellora da produtividade e competitividade das empresas.

O observatorio, de xeito orientativo, propón como redacción que puidera axustarse a unha parte importante de convenios colectivos para regular o teletraballo a seguinte cláusula tipo:

### **Artigo X: Teletraballo**

O teletraballo é unha forma de organización/realización do traballo que consiste no desempeño da actividade profesional sen a presenza física no centro de traballo durante toda ou parte da xornada laboral empregando as tecnoloxías da información.

**Carácter voluntario:** O teletraballo é voluntario tanto para a persoa traballadora como para a empresa. O teletraballo pode formar parte da descrición inicial do posto de traballo ou se pode iniciar posteriormente, debendo en ambos casos documentarse mediante o “acordo individual de teletraballo”.

Se o teletraballo non forma parte da descrición inicial do posto, e se a empresa presenta unha oferta de teletraballo, a persoa traballadora pode aceptar ou rexeitar esta petición.

Como unicamente modifica a maneira de realizar o traballo, o paso ao teletraballo en si non modifica o estatuto laboral da persoa teletraballadora. En ese caso, o rexeitamento por parte da persoa traballadora a prestar os seus servizos en réxime de teletraballo non é en si motivo de rescisión da relación laboral nin de modificación das condicións de emprego desta persoa traballadora.

Se o teletraballo non forma parte da descrición inicial do posto, a decisión de pasar ao teletraballo será reversible por acordo individual ou colectivo. A reversibilidade implica unha volta ao traballo nos locais da empresa a petición da persoa traballadora ou do empresario. As modalidades de dita reversibilidade se establecerán por acordo individual ou colectivo.

**Dereito de información:** a empresa facilitará ás persoas teletraballadoras información acerca dos extremos recollidos no RD 1659/1998 en materia de información á persoa traballadora sobre os elementos esenciais do contrato de traballo, así como a correspondente copia básica deste último á representación legal das persoas traballadoras.

A empresa facilitará ás persoas teletraballadoras e aos representantes dos traballadores información acerca das condicións de seguridade e saúde laboral en que deba prestarse o teletraballo.

O “acordo individual de teletraballo” recollerá os extremos referidos neste apartado así como as condicións en canto aos equipamentos de traballo.

**Condicións de emprego:** As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos garantidos na lei e no presente Convenio en canto ás condicións de emprego que os que teñen as persoas traballadoras comparables que traballan nas instalacións da empresa, salvo as que se deriven da propia natureza do traballo realizado fora destas últimas, con especial atención ao dereito á formación e carreira profesional.

Dado o carácter individual e voluntario do teletraballo, empresa e persoa traballadora afectada fixarán as condicións de dita forma de traballo, salvo nos aspectos nos que puidera existir acordo colectivo coa representación legal das persoas traballadoras, nos que se estará ao acordado.

**Condicións de seguridade:** A empresa é responsable da protección da saúde e seguridade laboral da persoa teletraballadora, segundo a lexislación vixente, debéndose recoller na avaliación de riscos e na planificación preventiva da empresa a adecuación e actuacións precisas respecto dos postos de teletraballo.

A empresa informará á persoa teletraballadora da súa política en materia de saúde e seguridade no traballo, en especial sobre as esixencias relativas ás pantallas de visualización de datos. A persoa teletraballadora aplicará correctamente estas políticas de seguridade no traballo.

O desenvolvemento do teletraballo no domicilio do traballador unicamente será posible cando dito espazo resulte axeitado ás esixencias de seguridade e saúde no traballo. Para garantir o dereito á vida privada da persoa teletraballadora e compatibilizar este dereito co poder de control que lle corresponde á empresa, a implementación de sistemas de vixilancia debe ser proporcional ao obxectivo perseguido

A empresa se asegurará de que se adopten medidas para previr o illamento da persoa teletraballadora en relación coas outras persoas traballadoras da empresa.

Para verificar a correcta aplicación das normas en materia de seguridade e saúde no traballo, a empresa e os representantes das persoas traballadoras so poderán acceder ao domicilio da persoa teletraballadora previa notificación e consentimento previo desta última.

**Dereitos colectivos:** As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos colectivos que o resto de persoas traballadoras na empresa e estarán sometidas ás mesmas condicións de participación e elixibilidade nas eleccións para as instancias representativas das persoas teletraballadoras ou que prevexan unha representacións destas.

**Equipamentos de traballo:** todas as cuestións relativas aos equipamentos de traballo, responsabilidade e custos serán definidos claramente antes de iniciar o teletraballo.

Como regra xeral, a empresa estará encargada de facilitar, instalar e manter os equipamentos necesarios para o teletraballo regular, agás acordo polo que se estableza que a persoa teletraballadora utilice o seu propio equipo. Se o teletraballo é realizado regularmente, a empresa cubrirá os custos directamente orixinados por este traballo, en particular os ligados ás comunicacións, e dotará á persoa teletraballadora dun servizo axeitado de apoio técnico.

A persoa teletraballadora mirará polo bo estado dos equipamentos que a empresa lle confíe e non recollerá nin difundirá material ilícito informático.