

PROGRAMA DE TRABAJO A DISTANCIA PARA ADIF Y ADIF AV

BORRADOR PARA TRATAR EN LA MESA TÉCNICA DEL 24/XI/20

• INTRODUCCIÓN

El II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad recoge en su cláusula 15ª que *“con el fin de posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif, las partes firmantes del Convenio consideran conveniente implantar los elementos necesarios que faciliten el denominado desempeño laboral del teletrabajo en nuestra empresa”*.

Continúa el Convenio estableciendo la necesidad de llevar a cabo su desarrollo normativo en el marco de la negociación colectiva y fija los puntos básicos: definición funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, con sus contenidos, limitaciones, horarios, flexibilidad, preferencias, compatibilidad, medios técnicos, condiciones y acuerdo laboral previo.

• MARCO LEGAL

El trabajo a distancia que se desarrolla en el presente documento, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la Empresa, y del que el teletrabajo es una modalidad que implica la prestación de los servicios con nuevas tecnologías, se enmarca en lo establecido sobre el asunto en el Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas.

• CRITERIOS BÁSICOS DE LA PROPUESTA QUE SE PRESENTA

- La propuesta que se presenta tiene que ser negociada con la Representación de los Trabajadores para su aplicación efectiva, al ser de afectación al personal del ámbito del Convenio Colectivo; el marco para hacerlo es la Mesa Técnica de Desarrollo del Convenio para temas de Conciliación.
- Al tratar el asunto sobre la implantación de una nueva modalidad de trabajo muy sensible para la operativa de la Empresa, y al no tener experiencias previas contrastadas sobre sus resultados (si bien la implantación generalizada del trabajo a distancia producida durante el periodo de estado de alarma no parece haber tenido una incidencia negativa en la productividad, el contexto de falta de regulación en que se ha desarrollado no es sostenible en el tiempo), se plantea que en el plazo de 1 año tras la entrada en vigor del acuerdo sobre

esta propuesta, que se evalúen sus resultados al objeto de determinar, en su caso, las medidas correctoras o de refuerzo que hubiera que aplicar.

- Para asegurar la homogeneidad en la aplicación de la propuesta, en las tareas que se indican en la misma a realizar por la "Jefatura de la dependencia", el nivel mínimo de dicha "Jefatura" debe ser de Subdirección.
- La utilización ocasional en este texto del masculino como genérico para englobar la denominación de trabajadores y trabajadoras no significa, en modo alguno, ignorancia sobre las diferencias de género existentes, y se ha llevado a cabo a los solos efectos de facilitar la lectura; por tanto todas las menciones a trabajadores recogidas en el presente documento deben entenderse referidas a trabajadores y trabajadoras.

PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ADIF Y ADIF AV

• OBJETO

El contenido básico del programa es el desempeño de la actividad laboral por parte de la persona que participe en el mismo desde su domicilio, circunstancia que deberá recogerse en el contrato individual que firmen Empresa y trabajador que más adelante se indicará; utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, en los horarios y días establecidos, y con las condiciones y criterios que en el presente documento se detallan, siendo requisito necesario que las características de su puesto de trabajo lo permitan.

En base a ello, y con carácter general, la implantación podrá llevarse a cabo en los puestos de las áreas de Apoyo y Corporativas (denominadas así a los solos efectos de diferenciarlas de las áreas Operativas), de las Empresas en los Servicios Centrales y en los diferentes ámbitos territoriales, que no requieren de la presencia física del trabajador para su ejercicio.

• ÁMBITO DE ÁPLICACIÓN SUBJETIVO

El programa es de aplicación a personas de las Empresas que ocupen puestos cuyas funciones sean susceptibles de ser desempeñadas de manera no presencial.

Podrán desempeñar su actividad conforme a esta modalidad de trabajo personas de los colectivos de Estructura de Apoyo (Técnicos y Técnicos Especialistas), Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos y Personal Operativo.

• ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados de a distancia, aquellos cuyas funciones no conlleven, necesariamente, la prestación de

servicios presenciales, y siempre que el cumplimiento de esas funciones sea verificable mediante objetivos fijados previamente y evaluados periódicamente.

- **REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN**

Podrán solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo a distancia las personas incluidas en los ámbitos de aplicación subjetivo y objetivo anteriormente señalados que reúnan los siguientes requisitos, debiendo mantenerlos durante todo el tiempo en que presten servicio conforme a esta modalidad:

- Ser trabajador fijo de las Entidades.
- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años al momento de la firma del acuerdo sobre el asunto (el motivo es asegurar la cultura de confianza empresa-trabajador que está en la base de esta nueva modalidad de trabajo; para lo cual es necesario tener un conocimiento y experiencias previos en los protocolos, procedimientos y marco de relaciones formales e informales de las Empresas).

- **VIGENCIA**

El trabajo a distancia entrará en vigor en las Empresas en la fecha de firma del acuerdo para su aplicación que se suscriba por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, y extenderá la misma durante el periodo que en el citado acuerdo se determine.

- **VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA**

- El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la Empresa y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia indicado en este documento.
- La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

- **CONDICIONES LABORALES**

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

CONDICIONES DE APLICACIÓN

1. OBLIGACIONES FORMALES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito, y formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO A DISTANCIA

Teniendo en consideración los siguientes condicionantes:

- Es preciso compaginar la realización del trabajo a distancia con la necesaria flexibilidad y disposición para realizar el trabajo de manera presencial cuando sea necesario (para asistencia física a reuniones, a cursos presenciales, o para la atención de imprevistos operativos), de tal forma que el trabajo a distancia no suponga limitación a la adecuada y eficaz organización y desempeño del trabajo.
- Ante la falta de antecedentes contrastados sobre la eficacia de esta modalidad de trabajo anteriormente indicada, se hace necesaria su aplicación de una manera limitada, garantizando la presencia en el centro de trabajo todos los días laborables de la semana de un número suficiente de trabajadores de la dependencia afectada por la medida.
- Siendo así, como mínimo, un 50 % del personal de la dependencia afectada por el trabajo a distancia susceptible de adscribirse a esta modalidad, realizará de forma rotatoria su actividad de manera presencial durante los cinco días de la semana laboral.

3. ENTRADA EN EL PROGRAMA

La prestación de servicios mediante trabajo no presencial comenzará en el plazo máximo de una semana desde la firma del acuerdo, siempre que los equipos, programas y claves informáticas y de comunicaciones estén operativos.

4. SISTEMAS DE CONTROL

- El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, y deberá incluir como mínimo el momento de inicio y de finalización de la jornada.

- El seguimiento del cumplimiento de las tareas y trabajos que realice la persona que desempeñe su actividad a distancia se llevará a cabo por la Jefatura de la dependencia a la que esté adscrita.

5. SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La actividad preventiva por parte de las Empresas podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención, conforme se determina en el presente punto.

Es responsabilidad del trabajador que realiza la modalidad de trabajo a distancia cumplir con los requisitos de Prevención de Riesgos Laborales que establezca el Servicio de PRL de las Empresas.

Con el fin de conjugar los derechos fundamentales de los trabajadores al realizar el trabajo en su domicilio, con el deber del empresario de proteger de manera eficaz su seguridad y salud, se establece que el trabajador auto compruebe su puesto de trabajo y adopte las medidas preventivas adecuadas, a partir de una guía de medidas de prevención facilitada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Entidades.

Mediante un curso diseñado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Entidades se formará al trabajador para autocomprobar su puesto de trabajo.

Durante la situación de trabajo a distancia, las personas que lo desempeñen podrán ser citadas a los reconocimientos médicos que el Servicio de Prevención considere necesarios.

6. FORMACIÓN

Las Empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

7. PROPIEDAD INTELECTUAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se registrará por lo que dispone el Texto Refundido de la Ley de Propiedad intelectual (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por Ley 5/1998 de 6 de marzo de 1988, que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará a lo que disponga el Reglamento Europeo de Protección de Datos RGPD (UE) 2016/679, así como la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos.

8. DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

9. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona que lo desempeñe.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dada la novedad y complejidad de la materia que se trata, se constituye una Comisión para el seguimiento e interpretación de las dudas que pudieran surgir en la aplicación del trabajo a distancia en las Entidades.

Es competencia de la Comisión de Seguimiento el analizar y realizar propuestas de solución a los conflictos que se puedan plantear en la ejecución de esta modalidad de trabajo a distancia, que podrán ser planteados por las Direcciones de las Empresas y por los Sindicatos.

La Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral siempre que haya asuntos a tratar.

24 de noviembre de 2020