



A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'R' or similar character.

A small handwritten mark in blue ink, resembling a checkmark or a stylized 'Y'.

REGULACIÓN TRABAJO A DISTANCIA GRUPO RENFE

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	2
2.	ENTORNO Y CONCEPTOS	3
3.	OBJETO	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
5.	ACCESO	4
6.	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN	6
7.	TIEMPOS Y CÓMPUTOS	6
8.	CONTROL DE LA ACTIVIDAD	7
9.	MEDIOS TÉCNICOS	7
10.	REVENCIÓN, SALUD LABORAL Y SEGURIDAD	8
11.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	9



PROYECTO

REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL GRUPO RENFE

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

Con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el trabajo a distancia ha ido evolucionando hasta configurarse como una nueva forma de organización del trabajo, entendido aquél como un trabajo remoto y flexible, que estimula cambios organizativos y traslada esa flexibilidad a empresa y profesionales.

Este formato de trabajo a distancia ha tenido un carácter destacado para hacer frente al impacto económico y social de la crisis del COVID-19, y ha sido en ese sentido un periodo en el que se ha puesto a prueba y ha servido de experiencia en el Grupo Renfe, permitiendo evaluar la efectividad. Para ello se realizó una encuesta para conocer el grado de implantación y satisfacción, así como una evaluación de los medios necesarios (el 95% de las personas que participaron en la encuesta sobre teletrabajo durante el periodo de Estado de Alarma, utilizaron dispositivos corporativos y un 72% manifestó interés en que se desarrollaran nuevas acciones que permitieran fórmulas de trabajo flexible después de la pandemia).

Asimismo, los interlocutores sociales (Gobierno, Sindicatos y patronal) han alcanzado un acuerdo sobre la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan a distancia con carácter regular, y cuyo contenido ha sido aprobado y publicado en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Es por todo ello que el Grupo Renfe considera necesario adoptar las medidas necesarias para impulsar nuevas formas de trabajo más flexibles, entre las que se encuentra el trabajo a distancia/teletrabajo y que deben cubrir dos facetas, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incidir positivamente en la eficiencia y la productividad de la empresa. Se trata pues de alinear el Plan Estratégico en cuanto a transformación digital y cultural de la organización con un nuevo modelo de trabajo que sea beneficioso, tanto para la empresa como para sus profesionales, y que contribuya a una mejora en la flexibilidad y conciliación, así como a un mayor compromiso e implicación por parte de los trabajadores en la consecución de objetivos, que nos lleve a ser una empresa sostenible.



2. ENTORNO Y CONCEPTOS

TRABAJO A DISTANCIA: Se entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, con carácter regular.

TELETRABAJO: Es el trabajo a distancia cuyo contenido competencial pueda desarrollarse a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

TRABAJO PRESENCIAL: es aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

AUTORIZADOR: Es el responsable que autoriza tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo y que será Director o Gerente de Área, de manera general, y Gerente en aquellos casos que sea el máximo nivel existente de una unidad organizativa.



3. OBJETO

El objeto del presente documento es la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo desde su domicilio o en el lugar elegido por la persona, siendo requisito necesario que las características del puesto de trabajo lo permitan y no sea imprescindible la presencia física continua del trabajador/trabajadora en el mismo.

Los puestos susceptibles de ser realizados a distancia o teletrabajo serán definidos por la Dirección del Grupo Renfe a través del "Autorizador".

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tendrán la consideración de puestos susceptibles de ser desempeñados a distancia, aquellos cuyas funciones no conllevan, necesariamente, la prestación de servicios presenciales y las mismas pueden ser verificables y evaluadas periódicamente. Sus características principales son:

- ✓ Que la mayoría de los contenidos funcionales de los mismos puedan desarrollarse a distancia.

- ✓ Que no requieran para su normal desempeño de la presencia o colaboración física con otras personas.
- ✓ Que permitan obtener los resultados sin exigir una presencia o ubicación específica determinada.
- ✓ Que una parte significativa de su actividad se pueda desarrollar con medios informáticos.
- ✓ Que no requieran de acceso frecuente a material no informatizado.

Esta regulación será aplicable a personas que conformen el ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe en vigor en cada momento.

5. ACCESO

El acceso al trabajo a distancia o teletrabajo podrá ser a petición del trabajador o por indicación de la Dirección del Grupo Renfe.

El trabajo a distancia será, voluntario y reversible tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de la Empresa y será necesario la formalización del documento bilateral establecido al efecto, y cuyo procedimiento de tramitación se podrá realizar por medios telemáticos en el espacio correspondiente de la plataforma Interesa y su contenido mínimo será:

- Identificación de la persona trabajadora, del autorizador y del puesto susceptible de trabajo a distancia.
- Inventario de los medios, equipos y herramientas informáticas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
- Porcentajes y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, reglas de disponibilidad y con indicación, si estos cambiaran, de los nuevos horarios de trabajo.
- Centro de trabajo al que se encuentra adscrita la persona trabajadora y en el que desarrollará el trabajo presencial.
- Duración de los plazos de preaviso para el ejercicio por las partes del derecho de reversibilidad.
- Duración del acuerdo para simultanear trabajo presencial y trabajo a distancia.

En cualquier caso, en aquellas situaciones en los que por condiciones sobrevenidas y derivadas de la reversión de situaciones voluntarias hicieran inviable, por indisponibilidad de espacio físico, la presencia de algunos trabajadores en el centro de trabajo, se podrán establecer, con la participación e información de la representación legal de los trabajadores, las medidas de rotatividad en los modos de trabajo a distancia/teletrabajo y trabajo presencial que garanticen la operatividad total de los procesos.

Además de la condición necesaria señalada anteriormente respecto a que el puesto ocupado por la persona trabajadora haya sido definido por la Dirección del Grupo Renfe como susceptible de ser prestado a distancia o en teletrabajo, el solicitante/afectado tiene que ser trabajador fijo del Grupo Renfe (EPE o Sociedades) desde al menos un año anterior a la fecha de efectos.

En cuanto a las condiciones laborales de acceso, reiterar que las personas que desarrollan su actividad mediante el 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 la estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

- Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan actividades de trabajo a distancia mantendrán el mismo sistema retributivo que el resto de las personas trabajadoras conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos.
- Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones laborales, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.
- Se evitará cualquier discriminación, directa o indirecta, en la concesión o denegación en el acceso al trabajo a distancia, particularmente por razón de sexo, orientación sexual, ideológica, sindical o religiosa, lugar de origen, etnia de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.
- Igualmente, se tendrán en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, el ciberacoso o acoso virtual y el acoso laboral.
- En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.
- Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad y de la adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se garantizará la atención precisa para subsanar las dificultades técnicas de los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa.



6. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La duración será inicialmente de 1 año prorrogable por períodos de igual duración si tanto el trabajador como la Empresa están de acuerdo.

De manera general, y salvo que concurren circunstancias excepcionales como podrían ser, por ejemplo, la indisponibilidad de medios técnicos o la objetivación por parte del autorizador de la no adaptación de la persona a este modo de trabajo, la comunicación de la intención de finalización del trabajo a distancia o teletrabajo deberá solicitarse, de manera fehaciente, y surtirá efectos en cuanto sea posible y, en cualquier caso en los 180 días siguientes a su solicitud, con independencia de la parte que desee la finalización.

Durante la prestación, y como no podría ser de otra manera, el trabajador/trabajadora mantendrá todos sus derechos, salvo aquellos derivados de la presencia física en el centro de trabajo, debiendo la Dirección del Grupo prestar especial atención a los extremos referidos a formación y/o promoción.

Si durante el periodo de duración la persona trabajadora cambiara de puesto de trabajo y el nuevo puesto fuera igualmente susceptible de ser prestado en modo de trabajo a distancia o teletrabajo deberá iniciar todo el proceso de solicitud.



7. TIEMPOS Y CÓMPUTOS

La prestación en modo a distancia o teletrabajo alcanzará un mínimo del 30% y un máximo del 60% de la jornada anual con los siguientes condicionantes:

1. Todos los centros de trabajo y todos los días con actividad requerirán una presencia física mínima de, al menos, el 50% de los trabajadores. La conformación de este 50% será definida por el "Autorizador".
2. No será compatible en la misma jornada la prestación presencial y a distancia/teletrabajo.
3. El cómputo del período de teletrabajo de entre el 30% y el 60% y será computado por períodos superiores al diario, es decir, semanal, mensual, trimestral o anual.
4. La jornada de trabajo a distancia/teletrabajo tendrá los mismos rangos horarios que la jornada presencial y en los casos de jornadas reducidas será el equivalente a las mismas.
5. La Empresa podrá requerir la presencia física, en el centro de trabajo, de manera puntual con un preaviso de 24 horas de antelación.

8. CONTROL DE LA ACTIVIDAD

Cada responsable de las personas trabajadoras que presten servicio en modo a distancia/teletrabajo fijará los objetivos y criterios de seguimiento individuales que estarán basados en el desempeño habitual de las funciones realizadas de manera presencial.

La Dirección del Grupo Renfe podrá utilizar, con conocimiento por parte del trabajador, las herramientas que considere necesarias y que le permitan medir, tanto cualitativamente como cuantitativamente, el trabajo desempeñado así como su cumplimiento. En todo caso se observarán todas las medidas en relación con la Ley de Protección de Datos y el derecho a la intimidad.

9. MEDIOS TÉCNICOS

Desde el área de Transformación Digital y Tecnología del Grupo Renfe y de las Sociedades se seguirá trabajando en la definición del puesto de trabajo digital, en la implementación de nuevas herramientas de gestión del empleado, seguimiento, medición de productividad, registro de jornada, extensión de la solución Microsoft 365, así como otras soluciones y herramientas sociales y corporativas que beneficien la comunicación y la colaboración entre los equipos y que se consideren en función de las necesidades. Igualmente se mantendrán y aplicarán todas las políticas necesarias de seguridad de la información a implementar en el modelo de trabajo a distancia.

Equipos

El Grupo Renfe es el responsable de dotar de equipamiento y aplicaciones necesarias para que la persona trabajadora pueda trabajar a distancia con todas las garantías de seguridad y productividad.

Para que un trabajador pueda acogerse a la modalidad de trabajo a distancia debe contar con el equipamiento, que será aportado por la empresa y constará de:

- Ordenador portátil o Tablet o Surface o similares
- Teléfono móvil
- Cuenta de correo electrónico de Renfe

Solo se podrán utilizar medios facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo a distancia para garantizar la privacidad y seguridad de los datos del Grupo Renfe.



Entorno tecnológico

El Grupo Renfe garantizará el acceso de las personas trabajadoras a soluciones de acceso remoto y la seguridad del entorno de trabajo, y proporcionará el soporte necesario al trabajador a través del CAU.

Para poder conectarse desde el domicilio a los Sistemas del Grupo Renfe el trabajador contará con:

- Un equipo proporcionado por la empresa
- Una aplicación que permita conectarse con "doble factor" (Vip Access), a través del equipo o del teléfono móvil
- Conexión con la intranet del Grupo Renfe mediante el software PulseSecure

Protección de datos y seguridad de la información

Con el fin de asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, el área de Transformación Digital y Tecnología del Grupo Renfe ha definido la Política de seguridad de la información que se aplica en todo el ámbito del Grupo, así como una Guía de Seguridad para el Empleado, que debe ser conocida, aceptada y cumplida por los empleados.

Las personas trabajadoras deberán cumplir en el ámbito del trabajo a distancia las instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información de los datos e informaciones a las que acceda por motivos profesionales.

El Grupo Renfe informará de las restricciones en lo que respecta a la utilización de los medios proporcionados por la empresa y las sanciones en caso de incumplimiento.

10. REVENCIÓN, SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

Al igual que en el modo de trabajo presencial en el modo de trabajo a distancia/teletrabajo se mantiene el derecho a lo regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, teniendo en cuenta la especificidad de esta modalidad de trabajo y el espacio físico destinado al mismo.

La persona trabajadora se compromete a contemplar las medidas recogidas en la Guía informativa sobre riesgos y medidas preventivas en puestos de teletrabajo, disponible en el espacio de Prevención de riesgos, de la intranet del Grupo Renfe, Interesa, y a aportar una "Declaración responsable" sobre los extremos que le sean requeridos por parte del Servicio de Prevención para el establecimiento de la correspondiente evaluación del riesgo.

11.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión para el seguimiento en la aplicación del presente acuerdo.

Esta Comisión estará conformada por X representantes de la Dirección de la Empresa y X de las personas trabajadoras de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, que se distribuirán de manera proporcional al número de representantes electos obtenidos en las últimas elecciones sindicales.



PROYECTO