

PROPUESTAS DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT-RTVE PARA ADAPTAR EL TRABAJO A DISTANCIA EN RTVE

1. Pedimos adaptar el convenio a la Ley de Trabajo a Distancia en aquellos puntos en que sea necesario.
2. Hay que definir trabajo a distancia y teletrabajo. La definición está en la Ley, pero nuestro convenio mezcla ambas cosas. El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia.
3. El convenio establece un máximo de 4 días. Cualquier trabajador/a tiene que tener derecho al trabajo a distancia ese número de días, no estamos de acuerdo en limitarlo con carácter general a dos o tres días.
4. Definir, con participación de la parte social, los puestos de trabajo (no ocupaciones tipo) en los que puede haber trabajo a distancia y teletrabajo.
5. Objetivación: dentro de los puestos que pueden trabajar a distancia/teletrabajar, las razones para concederlo o denegarlo por parte de la empresa tienen que ser objetivas, bajo una baremación regulada. Si en un mismo departamento, debe haber un número de gente en trabajo presencial (cuota presencial/trabajo a distancia), pueden establecerse rotaciones, y creemos que se debe dar prioridad a quienes lo soliciten como medida de conciliación.
6. Pago de compensación por costes: debe haber una compensación, o una cantidad mínima o un porcentaje.
7. Debe respetarse el preaviso para suspender el teletrabajo, salvo casos urgentes (por ejemplo, fallos técnicos). Proponemos además la posibilidad de reducir el periodo del acuerdo de trabajo a distancia/teletrabajo a 6 meses, en lugar del año que se acordó en convenio. Pensamos que así sería más flexible, tanto para el trabajador como para el departamento.
8. Garantizar en cualquier caso el acceso de los representantes sindicales a los trabajadores en situación de trabajo a distancia/teletrabajo mediante correo electrónico y teléfono de empresa.

Madrid, 2 de junio de 2022

