



# TELETRABAJO

A ver si esta vez son capaces de negociar según los intereses de la plantilla y no de la Empresa

La irrupción de la pandemia del COVID-19 nos llevó a un escenario de flexibilidad en las formas de trabajo que, aunque en un inicio se plantearon como una medida excepcional, hoy es una apuesta clara en la gestión y el desarrollo de nuestra actividad laboral, buscando una mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

No obstante, no estamos en un escenario ideal ni mucho menos y es mejorable.

El teletrabajo a distancia en España se regula por el **Real Decreto-ley 28/2020**, de 23 de septiembre de 2020 (su entrada en vigor fue el 13 de octubre de 2020) y está regulado por varios artículos:

El Artículo 1 regula el ámbito de aplicación. Aunque en Telefónica se han autorizado dos días, no hay ningún impedimento para que pudiera ampliarlos.

El Artículo 2 recoge las definiciones. En Telefónica es trabajo a distancia o teletrabajo y Smart Work (trabajo en movilidad). “Trabajo Inteligente”

El Artículo 11 nos habla del derecho a la **dotación de medios y herramientas suficiente. ¿Qué es suficiente en nuestra empresa?** Portátil, línea y terminal móvil, auriculares y silla. **No lo es ni el teclado, ni el ratón, ni la pantalla, ni el soporte para Pc como si lo son para Vodafone o Orange.**

El Artículo 12 hace referencia al derecho al abono y compensación de gastos. La persona trabajadora deberá recibir una compensación por los gastos relacionados con los equipos que necesite para desempeñar su cometido, como electricidad o acceso a Internet. Nosotros, continuamos teniendo “los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija, recogidos en el Convenio Colectivo vigente (artículo 181 II CEV)” de la línea fija de casa mientras que **otras empresas como Orange disfrutan de un descuento del 100% en la conectividad fija de la línea. Respecto a la compensación económica**, en empresas como BSM, El Corte Inglés, Finanzauto o la Asociación Española de Banca, oscila entre los 2 euros diarios y los 55 mensuales, **nosotros NINGUNA.**

El Artículo 15 recoge que “las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” y además, el artículo 16 especifica que en algunos casos es necesaria una visita a la zona de la vivienda donde se realiza el trabajo para realizar un informe sobre los riesgos a los que se expone la persona trabajadora.

El Artículo 18 hace referencia al derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, y obliga a las empresas a elaborar “una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.

El trabajo a distancia ha dejado de ser algo anecdótico y supone ya una modalidad más del desempeño de nuestro trabajo que deberá ser redefinida y adaptada en convenio a las nuevas necesidades.

[COBAS.Barcelona@telefonica.com](mailto:COBAS.Barcelona@telefonica.com)  
@cobas\_

Tel. 934030860

[www.cobas.org](http://www.cobas.org)