

PROPUESTAS EN MATERIA DE TELETRABAJO

PRIMERA. El teletrabajo incrementa la productividad, mediante la implantación de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información; favorece la flexibilidad en la organización del trabajo y la promoción de la inversión tecnológica.

SEGUNDA. El teletrabajo es un instrumento de atracción y retención del talento; colabora en la disminución de la tasa de absentismo y de presentismo; y, además, libera tiempo para la vida privada de las personas trabajadoras, dado que suprime los desplazamientos.

TERCERA. El teletrabajo colabora con la sostenibilidad, dado que reduce la contaminación atmosférica, lumínica y acústica; flexibiliza los flujos en los transportes públicos; y redistribuye territorialmente el empleo, facilitando la vida en zonas y núcleos no urbanos.

CUARTO. El teletrabajo facilita la conciliación de la vida familiar o personal con la laboral, entendiendo que el teletrabajo no es un instrumento de conciliación en sí mismo, sino una herramienta de organización del trabajo.

QUINTA. El teletrabajo parcial, esto es, en el que se alterna con trabajo presencial, mejora los beneficios y evita los inconvenientes de esta herramienta.

SEXTA. El teletrabajo, en todo caso, debe permanecer como una opción libre y voluntaria de la persona trabajadora; así como de la empresa, la cual tendrá derecho a proponerlo como forma de organización del trabajo, cuando así lo estimen conveniente.

SÉPTIMA. El acuerdo individual de teletrabajo podrá ser revertido por las partes, informando previamente en tiempo y modo establecido en la negociación colectiva o en el propio acuerdo individual.

OCTAVA. Quienes desarrollen su actividad laboral mediante el teletrabajo tendrán los mismos derechos individuales y colectivos reconocidos para el resto de las personas trabajadoras, incluidos el de desconexión digital y el de protección de datos personales.

NOVENA. El teletrabajo como forma de organización del trabajo presenta ventajas tanto para la empresa como para la plantilla. Es por esto que la asunción de costes no debe regularse de forma que suponga un desincentivo a su puesta en marcha, ni un enriquecimiento injusto de ninguna de las partes. Se entiende que la propia decisión del acuerdo valida las ventajas de ambas partes en esta modalidad de trabajo. Su contenido debe dejarse a la negociación colectiva o al acuerdo individual.

DÉCIMA. El teletrabajo puede servir como cauce para establecer el trabajo por objetivos.

UNDÉCIMA. En los supuestos de teletrabajo parcial, deben regularse las condiciones de presencialidad en el puesto de trabajo por negociación colectiva o acuerdo individual.

DUODÉCIMA. Se entiende preciso la concreción del período de prestación de servicios a los efectos de determinar las contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) que puedan acaecer, delimitando la situación de accidente doméstico de la de accidente de trabajo.

DÉCIMOTERCERA. La empresa es responsable de la protección de salud y seguridad laboral del teletrabajador, por lo que deberá informar a la persona trabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, quien estará obligado a aplicar correctamente dichas medidas.

DÉCIMOCUARTO. El sistema de prevención y la evaluación de riesgos laborales deberán ser acorde con la especialidad de la actividad, teniendo en cuenta especialmente los riesgos ergonómicos y los psicosociales.

FIRMADO POR LA PARTE DE LOS EXPERTOS

Aragón, Cristina. Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Blázquez Vilaplana, M^a Belén. Profesora Titular del área de Ciencia Política y de la Administración (Departamento de Derecho Público y Privado Especial) Universidad de Jaén. Miembro de la red de politólogas #NosinMujeres.

CENTRHO Asociación Centro de AEDIPE

De las Heras, Arancha. Presidente en Universidad UDIMA

Herrera Duque, María Jesús. Doctora en Derecho. Socia Sagardoy Abogados.

Vitini, Isaac. Director de Recursos Humanos de ING