



Confederación General del Trabajo (C.G.T.) Sección Sindical Estatal del BBVA

CONSIDERACIONES DE CGT ANTE LA PROPUESTA EFECTUADA POR LA DIRECCIÓN BBVA PARA REGULAR LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL BANCO

A).-Desde CGT contemplamos la figura del Teletrabajo con la misma dosis de precaución por sus posibles consecuencias contra el empleo, como de ilusión por sus posibles aportaciones en la mejora de la conciliación laboral y familiar. Desde luego no es ajena a la precaución la iniciativa de la Dirección en efectuar la prueba piloto sin contar en absoluto con la representación sindical ni en su diseño, ni en sus datos, ni en su valoración. Las noticias al respecto emitidas por el Banco en el sentido de que se ha conseguido un incremento de productividad de entre un 15 y un 20% y de que el colectivo al que pretenden dirigirse es de unas 2.000 personas en España, nos ponen en guardia.

B).-Incremento de productividad y reducción de jornada real son conceptos compatibles, pero, indudablemente, lo será en función del porcentaje transferido. Siempre estará la tentación de que una parte del incremento se lleve a destrucción de empleo y eso seguro que nos preocupa a todos.

C).-Somos de la opinión que la mejor forma de encaminar positivamente el Teletrabajo es mediante un Acuerdo Colectivo que lo regule. También que por amplio que sea el mismo, resulta básica la conformación de una Comisión de Seguimiento entre la Dirección y todos los Sindicatos para evaluar convenientemente la implantación de esta figura y la problemática concreta que se vaya produciendo. En ese mismo sentido, entendemos que el Contrato que se genere para esta figura, ha de integrarse en el propio Acuerdo regulador, de modo que no se hagan textos a la carta según unidades, sino que el marco sea común.

D).-Si bien la figura del Teletrabajo no afecta en modo alguno a los derechos laborales existentes, su ejercicio concreto puede chocar con el concepto de disponibilidad que el mismo entraña. Es por eso que entendemos que el Acuerdo ha de recoger expresamente la salvaguarda para el conjunto de derechos laborales, realizando una mención especial en aquellos que intuimos por nuestra experiencia sindical más en cuestión a la hora de su ejercicio. Así el derecho de lactancia, la reducción horaria, los asuntos personales o las licencias del art. 27 del C.C. deben ser expresados con la salvaguarda de que su ejercicio conllevará la no disponibilidad del trabajador.

E).-La propuesta empresarial efectuada nos parece un eje suficiente sobre el que construir el Acuerdo necesario y por ello, tras estas consideraciones a concretar, os trasladamos nuestra posición en los puntos indicados por la Dirección:

Punto 1: Su indefinición nos parece un riesgo. Necesitamos que se concreten bien las Unidades, bien las Funciones en las que se pretende implantar el Teletrabajo. Puede aportar definición también el fijar los criterios de la implantación.

Puntos 2,3,4,5: No parece equilibrada la forma de reversión de la adscripción al Teletrabajo entre el Banco y la persona trabajadora. Comprendiendo que la inversión del Banco para acomodar un puesto a Teletrabajo debe conferir un periodo mínimo para su implantación, pasado éste, debe fijarse las mismas condiciones para el Banco que para la persona a la hora de volver a realizar su función de modo presencial. Aceptaríamos el periodo de 6 meses propuestos para la implantación del Teletrabajo sin que la persona pueda renunciar a él, pero a partir de éste, bastará con 1 mes de preaviso para ambas partes para volver a ser desarrollada la función de modo presencial.

Punto 7: Fijar sólo un tope (hasta 90%) de la jornada laboral para realizarlo de modo no presencial, nos parece que puede dar lugar a situaciones discriminantes. Creemos que resulta más práctico acotar un mínimo de la jornada y un máximo, sino se apuesta por fijar un % fijo.

Punto 8: Contrariamente al punto anterior, el Banco parece apostar por la definición del 90% de la jornada como la no presencial, dejando otras posibilidades según contrato. Nos parece fundamental que si fijamos la regla del 90% de la jornada como no presencial, las excepciones sean comunicadas a la representación sindical, así como sus motivos.

Punto 9: El horario definido legalmente según cada Unidad no puede ser "orientativo" o venir condicionado a las "necesidades operativas del area o departamento". Es necesario consignar el horario diario y semanal que resulta base para definir el teletrabajo y la jornada presencial.

Punto 10: Entendemos más eficaz que la prestación de servicios tenga como marco general una secuencia quincenal en lugar de semanal como propone la Empresa. Si finalmente es el 90% de la jornada la norma para el Teletrabajo, parece más adecuado acordar un día cada quince, porque una vez que se produce el traslado, minimiza el impacto del mismo sobre el trabajador si se realiza para una jornada completa. El día presencial ha de venir fijado en contrato, aunque asumamos el respeto a las necesidades de servicio.

Punto 13: No podemos aceptar una disponibilidad horaria que no se acote al horario de su Unidad de modo explícito en el Acuerdo. Igualmente la obligación de asistencia del teletrabajador a las reuniones que se le fijen debe venir acompañada en el Acuerdo de su consideración de tiempo trabajado.

Punto 14-15: Nos parece insuficiente que las normas sobre Seguridad y Salud se queden en una información puntual al teletrabajador. Debe efectuarse una Evaluación de Riesgos adecuada que salve la privacidad necesaria, pero garantice la aplicación efectiva de la normativa.

Punto 16: Debe incluirse que el costo de la conexión necesaria a la Red, ha de ser a cargo del Banco. Consideramos que el texto del Banco no cumple el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo al definir la potestad y modo del derecho de acceso de la empresa tanto al trabajo como a la instalación privada del teletrabajador y no la de los Sindicatos; ya que ambas deben estar garantizadas en los mismos términos y siempre salvaguardando los estándares lógicos de privacidad.

Punto 19: El texto propuesto no garantiza la reversión de la persona al modo presencial de trabajo en el puesto que venía ejerciéndolo. Este debe ser el compromiso exigible a la Empresa.

Punto 21: Definir la supervivencia de las condiciones laborales en teletrabajo *"siempre que no resulten contrarias a lo previsto en el presente texto"* no parece de recibo con la indefinición que se pretende en el ejercicio tanto de derechos laborales como de algunas condiciones (pago de comida por ejemplo).

Además de estas aportaciones, creemos que es preciso que el Acuerdo recoja también otras cuestiones:

- 1.-Establecer una cláusula de confidencialidad y exclusividad para la situación de teletrabajo que sea de conocimiento de la representación sindical.
- 2.-Definir explícitamente el Accidente de Trabajo como el producido dentro de la Jornada ordinaria de la persona teletrabajando, tanto en modo presencial como en lejano.
- 3.-Compromiso de información sobre el Censo de personas en teletrabajo a toda la representación sindical, al menos semestralmente.
- 4.-Recoger el mantenimiento del derecho a Ayuda por comida en las condiciones que venía teniendo la persona en modo presencial.

Madrid, 30 de Junio de 2011