

Líneas Generales Teletrabajo CSI-F Atresmedia.

Junio 2015

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El teletrabajo es una innovadora forma de prestación laboral, que se está consolidando como una herramienta flexible y moderna de organización del trabajo. Está basado tanto en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, como en la posibilidad de que los empleados de una organización puedan desarrollar total o parcialmente su jornada laboral en un lugar distinto al de su centro de trabajo habitual.

La implantación del teletrabajo en una organización puede reportar importantes beneficios tanto para ésta, al señalar los objetivos a satisfacer y la posterior evaluación de su cumplimiento, como para los empleados, que pueden acceder con más facilidad a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Atresmedia manifiesta su intención de poner en marcha un ambicioso programa de teletrabajo con vocación de consolidar esta forma de prestación laboral, dando cumplimiento así al Art. 1.6 del Plan de Igualdad suscrito en junio de 2014.

Para ello, se tiene en cuenta la legislación sobre la materia.

Por todo ello, y de acuerdo con las competencias que el Convenio de Atresmedia otorga a esta Comisión, se aprueba el Reglamento para la implantación del teletrabajo en Atresmedia, en base a los siguientes artículos:

1º.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Reglamento tiene por objeto la regulación de los distintos programas de teletrabajo en Atresmedia, como sistema de prestación del trabajo no presencial, basado fundamentalmente en el uso de las nuevas tecnologías de la información, que supone una mejor y más moderna organización del trabajo, contribuye a potenciar en general la calidad en el desempeño del mismo y permite una mayor satisfacción laboral, entre otras razones, por su contribución a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal a su servicio.

La participación en los programas de teletrabajo se realizará de forma exclusivamente voluntaria por los trabajadores, no comportará ninguna disminución de las retribuciones, ni menoscabará las oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni ninguno de los derechos de los participantes.

A los programas de teletrabajo podrá acceder todo el personal de Atresmedia que cumpla los requisitos preceptivos, con independencia del departamento al que esté adscrito, excepto aquellos puestos cuya naturaleza haga que la presencia del trabajador sea imprescindible.

Con carácter previo, se ha previsto un programa piloto de teletrabajo, con una duración de seis meses, que sirva de guía para la implantación definitiva del teletrabajo en Atresmedia.



2º.- DEFINICIONES

Teletrabajo: toda modalidad de prestación de servicios en que se desarrolla la jornada laboral, parcial o totalmente, en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en la forma y condiciones previstas en el presente Reglamento.

Teletrabajador: aquel empleado de Atresmedia que, en el desempeño de sus cometidos, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones, como fuera del mismo, con alguna de las modalidades de distribución de la jornada establecidas en los programas de teletrabajo aprobados por Atresmedia.

Programa piloto de teletrabajo: conjunto coherente de actividades y procesos que, durante un periodo de seis meses pretende extraer conclusiones que sirvan para la efectiva implantación y posterior consolidación del teletrabajo en Atresmedia.

3º.- OBJETIVOS Y DURACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE TELETRABAJO

Los programas de teletrabajo en Atresmedia abordarán la prestación de servicios no presenciales, guiándose por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos de objetivos razonables y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo.
- Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos de trabajo de Atresmedia
- Reducir el tiempo total de desplazamiento de los empleados.
- Reducir costes a través de la optimización de recursos.
- Mejorar el impacto medioambiental.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La duración de los programas de teletrabajo vendrá determinada por el mantenimiento de las condiciones que los hicieron posible.

4º.- PUESTOS DE TRABAJO INCLUIDOS EN LOS PROGRAMAS DE TELETRABAJO

Los puestos de trabajo susceptibles de incluirse en los programas de teletrabajo, se fijarán atendiendo a la naturaleza de sus funciones, de forma que las mismas puedan desarrollarse al menos parcialmente de manera no presencial.

En general, se incluirán todos los puestos de trabajo que no requieran de forma indispensable la presencia continuada del empleado o empleada en el centro de trabajo, excluyéndose aquéllos cuyo desempeño lleve aparejado contactos personales y diarios, los de especial responsabilidad.

Para la determinación de los puestos de trabajo a incluir en los programas de teletrabajo, se tendrán en cuenta las necesidades puestas de manifiesto por los distintos departamentos a través de las peticiones de sus trabajadores así como de la



viabilidad del proyecto, que contarán con el visto bueno de los superiores de las áreas involucradas.

5º.- CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE ATRESMEDIA PARTICIPANTES EN PROGRAMAS DE TELETRABAJO Y CONDICIONES PARA SU IMPLANTACIÓN

Los empleados de Atresmedia que podrán solicitar su participación en los programas de teletrabajo, deberán cumplir una serie de condiciones:

- Encontrarse en servicio activo
- Reunir conocimientos suficientes para el cumplimiento de las tareas y objetivos
- Haber realizado, con carácter previo, un curso de formación sobre teletrabajo, impartido a todo el colectivo que solicite el teletrabajo junto con uno sobre prevención de riesgos laborales asociados a trabajos en oficinas y con nuevas tecnologías.
- Reunir cualesquiera otras condiciones establecidas en el correspondiente programa de teletrabajo, de acuerdo con lo previsto en el presente Reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo, una vez terminado el programa piloto
- Solicitar su participación en los programas de teletrabajo. Para facilitar la selección de los participantes es necesario cumplimentar un cuestionario por los interesados, que incluirá una solicitud de participación, que se adjuntará con el programa de teletrabajo que proponga el responsable del departamento.

6º.- NÚMERO DE PARTICIPANTES, TIEMPO TELETRABAJADO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

El número máximo de empleados a seleccionar para su participación en los programas de teletrabajo vendrá determinado por las necesidades del servicio, no obstante el programa piloto contará con un máximo de 15 teletrabajadores.

El número de horas teletrabajadas no debe ser inferior al 60% del tiempo total de la jornada de trabajo existente para el teletrabajador antes de comenzar el programa.

Con carácter general el resto de la jornada a realizar de manera presencial en las dependencias de Atresmedia se efectuará conforme a la jornada de trabajo y turno que el trabajador tenga establecida previamente, quedando expresamente prohibida la realización de horas extraordinarias.

Para favorecer la comunicación, evitar las situaciones de aislamiento o de exclusión será preciso establecer reuniones de contacto con una periodicidad al menos quincenal.

Los criterios que guiarán el procedimiento de selección, serán los siguientes:

- La voluntariedad de los candidatos, si bien, el teletrabajo tiene carácter reversible a petición de cualquiera de las partes para garantizar la vuelta al puesto de trabajo presencial.
- Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica deberá acordarse un plazo de duración que figurará en la memoria que se elaborará para cada acción de teletrabajo.

Transcurrido ese plazo, y de persistir las condiciones que lo hicieron posible, tanto la Atresmedia como el teletrabajador podrán acordar su prórroga.

- La igualdad en el acceso al procedimiento de selección



- Transparencia y publicidad.
- Los criterios de prioridad que se utilizarán para designar a los teletrabajadores y que, seguidamente, se indican:

Exclusión de aquellas solicitudes que, bien por las condiciones del puesto, o bien por las del empleado, no cumplan los requisitos establecidos.

Existirá preferencia de aquellos candidatos que tengan cargas familiares (hijos menores o mayores a cargo), problemas de movilidad, o en general problemas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otras causas de conciliación que el órgano de selección pueda apreciar objetivamente

7º.- REQUISITOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURALES

- Atresmedia hará uso de la herramienta “Escritorio remoto” y los medios necesarios para la conexión electrónica entre los teletrabajadores y la unidad a la que se encuentran adscritos, así como la comunicación entre todo el personal que desarrolle funciones, actividades o tareas correspondientes al mismo proceso de trabajo, en caso necesario.

- Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un ordenador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas.

- Una línea ADSL de velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo

- Una cuenta de correo electrónico

- Un teléfono móvil corporativo

- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo

- Tanto el ordenador, la línea ADSL y el teléfono móvil con línea corporativa, como las aplicaciones ofimáticas deben ser compatibles con los utilizados en la unidad o servicio y, en caso necesario, se facilitarán por Atresmedia.

- Deberá verificarse que el domicilio del empleado, desde donde se vaya a realizar el teletrabajo, cumple con los requisitos relativos a seguridad y salud en el trabajo.

8º. PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

Las plataformas que se implanten para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo **garantizarán la confidencialidad de los datos**, siendo responsable de su protección el que lo sea de la base de datos correspondiente conforme a la normativa de protección de datos. Por su parte, los empleados que presten servicios en régimen de teletrabajo deberán respetar, igualmente, lo dispuesto en la precitada normativa, de acuerdo con las instrucciones por escrito que reciban al respecto de sus responsables.

9º. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo en Atresmedia, se ajustará a las **previsiones de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la normativa vigente.**

El teletrabajador recibirá la formación necesaria sobre Prevención de Riesgos laborales cuyo contenido y duración mínimos serán los apropiados según la legislación y en el que se abordarán especificidades del teletrabajo.



10º.- ÓRGANOS DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE TELETRABAJO

Para la puesta en marcha de cada programa de teletrabajo, se creará un equipo coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las unidades y servicios de Atresmedia y que gestionen, entre otros, aspectos tales como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

Se indican, seguidamente, los miembros que formarán parte del equipo coordinador, que podrían variar en función de las circunstancias:

- El Director de RR.HH.
- Un representante del Servicio de Prevención
- El responsable directo del teletrabajador asignado a cada acción de teletrabajo.
- Los tres miembros de la Comisión de Igualdad y Conciliación por parte del Comité de Empresa.

Las funciones específicas del equipo serán las siguientes:

- Diseñar las líneas básicas de los programas de teletrabajo, junto con su impulso y coordinación
- Seleccionar las propuestas de teletrabajo procedentes de las unidades y servicios y, en su caso, los participantes.
- Realizar el seguimiento de los programas y evaluar sus resultados a través de cuestionarios de satisfacción dirigidos a los teletrabajadores y a sus responsables.

El cuestionario propuesto se presentará a los teletrabajadores a medida que vaya finalizando el periodo de duración establecido, con la finalidad de valorar el grado de satisfacción y las repercusiones respecto a los objetivos planteados (conciliación de las tareas y responsabilidades familiares, personales y laborales...).

La información que proporcionan los cuestionarios cumplimentados por los teletrabajadores puede ser enriquecida sustancialmente con la celebración de alguna reunión con ellos una vez concluida la experiencia a fin de indagar cualitativamente alguno de los problemas planteados.

11º.- CONTENIDO, ÓRGANOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS DE TELETRABAJO

Cada programa de teletrabajo propuesto, deberá contar, necesariamente, con los siguientes elementos:

- Memoria descriptiva del programa que se propone junto con el nombre del trabajador o trabajadores que lo van a materializar.
- Relación de objetivos a cumplir y plazos de ejecución, en su caso.
- Determinación del responsable del teletrabajador que será el superior jerárquico y/o funcional del teletrabajador.
- Estudio del impacto económico. Los dos factores principales a tener en cuenta son el equipamiento y la asistencia técnica.
- Criterios para el control y seguimiento de los programas de teletrabajo:

El Programa deberá hacer referencia a los criterios de control de las tareas desarrolladas mediante teletrabajo, que serán fijados por los responsables de los departamentos.



Los medios telemáticos pueden servir, en su caso, de instrumento de información adicional para verificar los tiempos de conexión y los trabajos remitidos.

El seguimiento en el cumplimiento de las tareas y trabajos desarrollados en régimen de teletrabajo se realizará atendiendo a los criterios y objetivos marcados en el programa de teletrabajo. El responsable deberá elaborar un informe mensual que refleje la marcha de los teletrabajadores supervisados.

