

REGULACIÓN TRABAJO A DISTANCIA GRUPO RENFE



2

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	2
2.	ENTORNO Y CONCEPTOS	3
3.	OBJETO	3
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
5.	ACCESO	4
6.	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN	6
7.	TIEMPOS Y CÓMPUTOS	6
8.	CONTROL DE LA ACTIVIDAD	7
9.	MEDIOS TÉCNICOS	7
10.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9
11.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	10
ANEXO: CONVENIO INDIVIDUAL DE ADHESIÓN A LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA		11



REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL GRUPO RENFE

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

Con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el trabajo a distancia ha ido evolucionando hasta configurarse como una nueva forma de organización del trabajo, entendido aquél como un trabajo remoto y flexible, que estimula cambios organizativos y traslada esa flexibilidad a empresa y profesionales.

Este formato de trabajo a distancia ha tenido un carácter destacado para hacer frente al impacto económico y social de la crisis del COVID-19, y ha sido en ese sentido un periodo en el que se ha puesto a prueba y ha servido de experiencia en el Grupo Renfe, permitiendo evaluar la efectividad. Para ello se realizó una encuesta para conocer el grado de implantación y satisfacción, así como una evaluación de los medios necesarios (el 95% de las personas que participaron en la encuesta sobre teletrabajo durante el periodo de Estado de Alarma, utilizaron dispositivos corporativos y un 72% manifestó interés en que se desarrollaran nuevas acciones que permitieran fórmulas de trabajo flexible después de la pandemia).



Asimismo, los interlocutores sociales (Gobierno, Sindicatos y patronal) han alcanzado un acuerdo sobre la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan a distancia con carácter regular, y cuyo contenido ha sido aprobado y publicado en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.



Es por todo ello que el Grupo Renfe considera necesario adoptar las medidas necesarias para impulsar nuevas formas de trabajo más flexibles, entre las que se encuentra el trabajo a distancia/teletrabajo y que deben cubrir dos facetas, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incidir positivamente en la eficiencia y la productividad de la empresa. Se trata pues de alinear el Plan Estratégico en cuanto a transformación digital y cultural de la organización con un nuevo modelo de trabajo que sea beneficioso, tanto para la empresa como para sus profesionales, y que contribuya a una mejora en la flexibilidad y conciliación, así como a un mayor compromiso e implicación por parte de los trabajadores en la consecución de objetivos, que nos lleve a ser una empresa sostenible.



2. ENTORNO Y CONCEPTOS

TRABAJO A DISTANCIA: Se entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, con carácter regular.

TELETRABAJO: Es el trabajo a distancia cuyo contenido competencial pueda desarrollarse a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

TRABAJO PRESENCIAL: es aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

PERSONA AUTORIZADORA: Es el responsable que autoriza tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo y que será Director o Gerente de Área, de manera general, y Gerente en aquellos casos que sea el máximo nivel existente de una unidad organizativa.



3. OBJETO



El objeto del presente documento es la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo desde su domicilio o en el lugar elegido por la persona, siendo requisito necesario que las características del puesto de trabajo lo permitan y no sea imprescindible la presencia física continua del trabajador/trabajadora en el mismo.

Los puestos susceptibles de ser realizados a distancia o teletrabajo serán definidos por la Dirección del Grupo Renfe a través de la Persona Autorizadora.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tendrán la consideración de puestos susceptibles de ser desempeñados a distancia, aquellos cuyas funciones no conllevan, necesariamente, la prestación de servicios presenciales y las mismas pueden ser verificables y evaluadas periódicamente. Sus características principales son:

- ✓ Que la mayoría de los contenidos funcionales de los mismos puedan desarrollarse a distancia.



- ✓ Que no requieran para su normal desempeño de la presencia o colaboración física con otras personas.
- ✓ Que permitan obtener los resultados sin exigir una presencia o ubicación específica determinada.
- ✓ Que una parte significativa de su actividad se pueda desarrollar con medios informáticos.
- ✓ Que no requieran de acceso frecuente a material no informatizado.

Esta regulación será aplicable a personas que conformen el ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe en vigor en cada momento.

5. ACCESO

El acceso al trabajo a distancia o teletrabajo podrá ser tanto a petición de la persona trabajadora como de la Dirección del Grupo Rente.

El trabajo a distancia será, voluntario y reversible tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de la Empresa y será necesario la formalización del convenio individual de adhesión a la modalidad de trabajo a distancia establecido al efecto, y cuyo procedimiento de tramitación se podrá realizar por medios telemáticos en el espacio correspondiente de la plataforma Interesa y su contenido mínimo será:

- Identificación de la persona trabajadora, de la Persona Autorizadora y del puesto susceptible de trabajo a distancia.
- Inventario de los medios, equipos y herramientas informáticas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
- Porcentajes y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, reglas de disponibilidad y con indicación, si estos cambiaran, de los nuevos horarios de trabajo.
- Centro de trabajo al que se encuentra adscrita la persona trabajadora y en el que desarrollará el trabajo presencial.
- Duración de los plazos de preaviso para el ejercicio por las partes del derecho de reversibilidad.
- Duración del acuerdo para simultanear trabajo presencial y trabajo a distancia.

En cualquier caso, en aquellas situaciones en los que por condiciones sobrevenidas y derivadas de la reversión de situaciones voluntarias hicieran inviable, por indisponibilidad de espacio físico, la presencia de algunos trabajadores en el centro de trabajo, se podrán establecer, con la participación e información de la representación legal de los trabajadores, las medidas de rotatividad en los modos de trabajo a distancia/teletrabajo y trabajo presencial que garanticen la operatividad total de los procesos.

Además de la condición necesaria señalada anteriormente respecto a que el puesto ocupado por la persona trabajadora haya sido definido por la Dirección del Grupo Renfe como susceptible de



ser prestado a distancia o en teletrabajo, el solicitante/afectado tiene que ser persona trabajadora fija del Grupo Renfe (EPE o Sociedades) desde al menos un año anterior a la fecha de efectos.

En cuanto a las condiciones laborales de acceso, reiterar que las personas que desarrollan su actividad mediante el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo la estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

- Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan actividades de trabajo a distancia mantendrán el mismo sistema retributivo que el resto de las personas trabajadoras conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos.
- Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones laborales, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.
- Se evitará cualquier discriminación, directa o indirecta, en la concesión o denegación en el acceso al trabajo a distancia, particularmente por razón de género, orientación sexual, ideológica, sindical o religiosa, lugar de origen, etnia de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.
- Igualmente, se tendrán en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, el ciberacoso o acoso virtual y el acoso laboral.
- En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.
- Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad y de la adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

➤ Se garantizará la atención precisa para subsanar las dificultades técnicas de los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa.

➤ En lo que se refiere al derecho de desconexión digital será de aplicación lo señalado en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio.



6. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La duración será inicialmente de 1 año prorrogable por períodos de igual duración si tanto la persona trabajadora como la Empresa están de acuerdo.

De manera general, y salvo que concurran circunstancias excepcionales como podrían ser, por ejemplo, la indisponibilidad de medios técnicos o la objetivación por parte de la Persona Autorizadora de la no adaptación de la persona a este modo de trabajo, la comunicación de la intención de finalización del trabajo a distancia o teletrabajo deberá solicitarse, de manera fehaciente, y surtirá efectos en cuanto sea posible, en la fecha que acuerden ambas partes o, en cualquier caso como máximo, en los 90 días siguientes a su solicitud, con independencia de la parte que desee la finalización.

Durante la prestación, la persona trabajadora mantendrá todos sus derechos, debiendo la Dirección del Grupo prestar especial atención a los extremos referidos a formación y/o promoción.

Si durante el periodo de duración la persona trabajadora cambiara de puesto de trabajo y el nuevo puesto fuera igualmente susceptible de ser prestado en modo de trabajo a distancia o teletrabajo deberá iniciar todo el proceso de solicitud.

7. TIEMPOS Y CÓMPUTOS

La prestación en modo a distancia o teletrabajo alcanzará un mínimo del 30% y un máximo del 60% de la jornada anual con los siguientes condicionantes:

1. Todos los centros de trabajo y todos los días con actividad requerirán una presencia física mínima de, al menos, el 50% de los trabajadores. La conformación de este 50% será definida por la Persona Autorizadora.
2. No será compatible en la misma jornada la prestación presencial y a distancia/teletrabajo.
3. El cómputo del período de teletrabajo de entre el 30% y el 60% y será computado por períodos superiores al diario, es decir, semanal, mensual, trimestral o anual, sin que este cómputo suponga, de manera general, la posibilidad de acumulación de períodos de teletrabajo superiores al mensual.
4. La jornada de trabajo a distancia/teletrabajo tendrá los mismos rangos horarios que la jornada presencial y en los casos de jornadas reducidas será el equivalente a las mismas.



5. Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente motivadas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de trabajo a distancia, preavisando con una antelación mínima de 24 horas. En situaciones de excepcionalidad acreditada, que requieran de la presencia ineludible de la persona que se encuentre en la modalidad de trabajo a distancia se podrá recabar su presencia sin la antelación mínima señalada, esta circunstancia será de aplicación a las interrupciones técnicas que comporten la posibilidad de paro en la actividad laboral durante un período igual o superior a 24 horas.

8. CONTROL DE LA ACTIVIDAD

Cada responsable de las personas trabajadoras que presten servicio en modo a distancia/teletrabajo fijará los objetivos y criterios de seguimiento individuales que estarán basados en el desempeño habitual de las funciones realizadas de manera presencial.

La Dirección del Grupo Renfe podrá utilizar, con conocimiento por parte de la persona trabajadora las herramientas que considere necesarias y que le permitan medir, tanto cualitativamente como cuantitativamente, el trabajo desempeñado así como su cumplimiento. En todo caso se observarán todas las medidas en relación con la Ley de Protección de Datos y el derecho a la intimidad.

Con carácter general, las interrupciones o averías técnicas en el funcionamiento de los equipos proporcionados serán por cuenta de la Entidad y no se tendrán en cuenta a ningún efecto.

9. MEDIOS TÉCNICOS

Desde el área de Transformación Digital y Tecnología del Grupo Renfe y de las Sociedades se seguirá trabajando en la definición del puesto de trabajo digital, en la implementación de nuevas herramientas de gestión del empleado, seguimiento, medición de productividad, registro de jornada, extensión de la solución Microsoft 365, así como otras soluciones y herramientas sociales y corporativas que benefician la comunicación y la colaboración entre los equipos y que se consideren en función de las necesidades. Igualmente se mantendrán y aplicarán todas las políticas necesarias de seguridad de la información a implementar en el modelo de trabajo a distancia.

Equipos

El Grupo Renfe es el responsable de dotar de equipamiento y aplicaciones necesarias para que la persona trabajadora pueda trabajar a distancia con todas las garantías de seguridad y productividad.



Para que una persona trabajadora pueda acogerse a la modalidad de trabajo a distancia debe contar con el equipamiento, que será aportado por la empresa y constará de:

- Ordenador portátil o Tablet o Surface o similares
- Teléfono móvil
- Cuenta de correo electrónico de Renfe

A fin de garantizar la privacidad y seguridad de los datos del Grupo Renfe solo se podrán utilizar medios facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo a distancia, asumiendo la persona trabajadora la responsabilidad de destinar los equipos puestos a su disposición por la Entidad al desempeño exclusivo de su actividad laboral, velando por el correcto uso y conservación de los mismos y por la prohibición a su acceso de terceros ajenos a la actividad laboral.

Los equipos puestos a disposición de la persona trabajadora son de exclusiva propiedad de la Entidad, y deberán ser retornados cuando, por cualquier causa, se ponga fin a la modalidad de prestación de servicios a través del Trabajo a Distancia siempre que no sean necesarios para el desarrollo de su trabajo presencial.

Entorno tecnológico



El Grupo Renfe garantizará el acceso de las personas trabajadoras a soluciones de acceso remoto y la seguridad del entorno de trabajo, y proporcionará el soporte necesario a la persona trabajadora a través del CAU.



Para poder conectarse desde el domicilio a los Sistemas del Grupo Renfe la persona trabajadora contará con:

- Un equipo proporcionado por la empresa
- Una aplicación que permita conectarse con "doble factor" (Vip Access), a través del equipo o del teléfono móvil
- Conexión con la intranet del Grupo Renfe mediante el software PulseSecure

Protección de datos y seguridad de la información

Con el fin de asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, el área de Transformación Digital y Tecnología del Grupo Renfe ha definido la Política de seguridad de la información que se aplica en todo el ámbito del Grupo, así como una Guía de Seguridad para el Empleado, que debe ser conocida, aceptada y cumplida por las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras deberán cumplir en el ámbito del trabajo a distancia las instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información de los datos e informaciones a las que acceda por motivos profesionales.

El Grupo Renfe informará de las restricciones en lo que respecta a la utilización de los medios proporcionados por la empresa y las sanciones en caso de incumplimiento.



10. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Al igual que en la modalidad de trabajo presencial en el modo de trabajo a distancia/teletrabajo se mantienen los derechos y obligaciones contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, teniendo en cuenta la especificidad de esta modalidad de trabajo y el espacio físico destinado al mismo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como a los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y estrés. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos deberá únicamente alcanzar al puesto de trabajo habilitado para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo a distancia, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda.

Para disponer de toda la información de los posibles riesgos a los que pudiera estar expuesta la persona que va a trabajar a distancia, de acuerdo a la presente regulación, y poder, en su caso, establecer la correspondiente planificación preventiva, la persona deberá, antes de iniciar dicho trabajo a distancia, rellenar y entregar a la Empresa el documento de la autoevaluación que se defina. Este documento se adjuntará al convenio individual de adhesión a la modalidad de trabajo a distancia.

Cuando a criterio del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Renfe, la información obtenida se considere insuficiente o incompleta para su correcta valoración, se propondrá a la persona trabajadora visitar el lugar donde va a desarrollar el trabajo a distancia para realizar una evaluación de riesgos laborales. Esta visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. Cuando no se conceda este permiso, el Servicio de Prevención actuará en base a la autoevaluación facilitada por la persona trabajadora.

En este sentido, y con el fin de que el trabajo a distancia se desarrolle en las mejores condiciones de seguridad y salud, la persona trabajadora deberá comprobar las condiciones del puesto de trabajo y adoptar las medidas preventivas que correspondan, de acuerdo a la "Guía informativa sobre riesgos y medidas preventivas en puestos de teletrabajo" elaborada por el Servicio de Prevención Mancomunado, siendo responsabilidad de la persona que teletrabaja cumplir las directrices que éste determine.

A los efectos de lo expuesto anteriormente, el Servicio de Prevención Mancomunado impartirá a las personas trabajadoras una formación en línea, en materia de prevención de riesgos laborales, diseñada específicamente para la modalidad de trabajo a distancia.



11.COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituye una Comisión para el seguimiento en la aplicación del presente acuerdo.

Esta Comisión estará conformada por 5 representantes de la Dirección de la Empresa y 1 por cada uno de los sindicatos con representación en el Comité General del Grupo, que ostente la consideración de integrante del Comité General de Empresa, y que a su vez tendrá la representación que su sindicato tenga en el citado Comité General del Grupo. La periodicidad de las reuniones será inicialmente cada dos meses.

