

CVE-DOGC-A-18248008-2018

Les organitzacions signatàries de l'AIC, conscients del desenvolupament tecnològic de les comunicacions i de la necessitat de trobar permanentment nous equilibris amb el dret a la conciliació de la vida laboral i personal, conscients a més, de les possibles distorsions que el desenvolupament de les comunicacions provoca en el temps de treball i els usos socials del temps, i dels riscos per a la salut de les persones i l'obligació de prevenir-los, orientem al fet que la negociació col·lectiva valori aquesta nova realitat.

Proposem que els convenis col·lectius puguin adoptar la clàusula següent:

Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.

Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.

Teletreball

1. **L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball** (AET) és una referència reguladora, útil i equilibrada per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els convenis col·lectius de sector i d'empresa hi incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de desenvolupar i adaptar millor aquest acord a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.

En especial, es recomana que es considerin els apartats referents a equipaments, seguretat i salut o drets col·lectius, entre altres, en les condicions de l'AET.

Més enllà de l'AET, orientem al fet que la negociació col·lectiva reguli aspectes del teletreball com:

- a) L'exigència d'una càrrega de treball objectivable i mesurable, proporcionada al temps de treball aplicable.
- b) Dret a la conciliació de la vida laboral i personal.

Es recomana que la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores analitzin conjuntament, i de manera periòdica, l'aplicació correcta d'aquests principis regulats en el Conveni col·lectiu, resolguin els problemes i queixes que poguessin produir-se, i realitzin les correccions oportunes.

2. En els centres de teletreball en els quals conviuen teletreballadors assalariats de diverses empreses i teletreballadors autònoms, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent pla de prevenció de riscos i la gestió preventiva, es realitzaran de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es podran mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, tot involucrant a les administracions públiques implicades.

3. En qualsevol cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

Capítol XVI

Innovació i noves tecnologies

1. La innovació de l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies són una inversió estratègica bàsica per al futur de les empreses, per a l'increment de la seva productivitat i competitivitat. Cal, en cada moment, avaluar el seu impacte sobre l'ocupació, sobre les condicions de treball i sobre les necessitats de formació i adaptació professional de les persones treballadores. En conseqüència, és convenient que els projectes empresarials d'innovació i implantació de noves tecnologies, que comportin la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball o bé modificacions substancials en les condicions de treball, siguin objecte d'informació i anàlisi mitjançant els procediments de participació sindical.

2. En aquest sentit, és convenient que els convenis col·lectius de sector i empresa estableixin tant els procediments concrets d'informació prèvia del projecte empresarial a la representació sindical, com els d'anàlisi