

CLAVES DEL TRABAJO A DISTANCIA



Índice

Definición y regulación del teletrabajo	Pág 5
Negociación Colectiva	Pág 11
Desconexión digital	Pág 15
Seguridad y Salud en el teletrabajo	Pág 19
Preguntas Frecuentes	Pág 25
Anexo I; Cuadro comparativo convenios	Pág 29
Anexo II; El teletrabajo en convenios colectivos	Pág 33
Anexo III; La desconexión digital en convenios colectivos	Pág 59



Definición y regulación



El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores establece que se considera trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

De esta definición olvida mencionar que el trabajo a distancia se realiza a través de sistemas informáticos y telemáticos.

El teletrabajo es una nueva forma de trabajo, que es posible por el desarrollo de las tecnologías de la información, y que permite al trabajador desarrollar su actividad desde lugares distintos al centro de trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 16 de Julio de 2002, lo define como “un tipo de prestación, que utilizad las tecnologías de la información y la comunicación on line con el empleador y/o cliente, y se realiza desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización, con la que se tiene vínculos contractuales”.

En la actualidad el Estatuto de los Trabajadores regula el trabajo a distancia en el artículo 13, definiendo como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”

Sorprende que no se realice una referencia a la utilización de la tecnología de la información para el desarrollo de dicha actividad, aunque en la exposición de motivos sí hace referencia:

“El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.”

Continúa, el artículo 13 ET, exigiendo que el acuerdo sea por escrito, independientemente del momento de su suscripción, pudiendo ser desde el inicio, entregándose copia básica a la representación de los trabajadores, o durante existencia de la relación laboral. El trabajador a distancia estará adscrito a un centro de trabajo concreto de la empresa.

En cuanto a los derechos de los trabajadores a distancia no existe diferencia con el resto de trabajadores presenciales. Aunque sí que afectaría a derechos inherentes a la presencia física en el centro de trabajo, como podría ser el plus de distancia, plus transporte mensual, dietas, pero podría crearse otros complementos propios de la actividad a distancia.



El Estatuto de los Trabajadores destaca:

- Derecho a percibir como mínimo la retribución total para su grupo profesional y sus funciones. Favorecer su promoción profesional.
- Derecho al acceso efectivo a la formación profesional.
- Derecho a la movilidad y promoción
- Derecho a ser informado de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
- Derecho a la protección en materia de seguridad y salud laboral
- Derecho de representación colectiva.

Por otra parte, el teletrabajo también forma parte de derechos a la conciliación. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los derechos de solicitud de adaptación de jornada con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, incluye el derecho a solicitud de trabajo a distancia.

Aunque se contempla en general, también especifica que en el caso de hijos o hijas menores de 12 años, las personas trabajadoras tendrán derecho a efectuar dicha solicitud.

La solicitud deberá ser razonable y proporcionada. La empresa puede aceptar, presentar alternativas o expresar su negativa, siempre por escrito y de forma justificada. Se podrá impugnar la decisión de la empresa por el procedimiento del artículo 139 LRJS.

Remite a la Negociación Colectiva los términos de su ejercicio, cuyo espíritu da prevalencia a garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta.

En caso de no existir regulación convencional, se negociará de forma individual, durante un periodo máximo de 30 días.

Se establece, el derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior, cuando finalice el periodo acordado o antes del periodo acordado, cuando existan circunstancias que lo justifiquen. Así como la compatibilidad con los permisos establecidos en el artículo 37 del ET. Hasta aquí la regulación existente previa a la actual crisis sanitaria.

La actual situación de emergencia sanitaria, ha modificado la forma de trabajar, instaurado de forma forzosa el Trabajo a Distancia. Desde el Gobierno se ha instado al teletrabajo, para reducir los contagios.

El Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo en su Artículo 5, establece el carácter preferente del Trabajo a Distancia, el cual debe ser prioritario frente a otras medidas como la cesación temporal o reducción de la actividad. Se estableció su vigencia durante un mes tras el fin del Estado de Alarma.

Posteriormente, esta preferencia se ha visto prorrogada 2 meses para garantizar la protección a las personas trabajadores y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y



familiar en el contexto de la crisis del COVID-19. (artículo 15 del RDL 15/2020 de 21 de abril).

Por lo que, su vigencia se mantendrá durante 2 meses tras el fin del Estado de Alarma.

En el marco de la Unión Europea, no existe una normativa específica, con la única excepción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16 de julio de 2002), se trata de recomendaciones sin que tenga carácter vinculante, pretende establecer unos derechos mínimos, pero sigue siendo muy amplio y ambiguo.



Negociación colectiva



En primer lugar, los negociadores tienen que tener presente que no pueden establecer acuerdos colectivos sobre instaurar el teletrabajo de forma obligatoria, es una materia que excede de la autonomía colectiva. Y, por lo tanto, tampoco el empresario podría imponer el teletrabajo de forma unilateral.

En este sentido el Tribunal Supremo ha manifestado, respecto a una Acuerdo Colectivo sobre la realización del trabajo en el domicilio del trabajador, que “ese tipo de cláusulas sea indiferente en orden a la esfera de la intimidad personal del trabajador, porque cuando se convierte el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino que también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la vida personal del trabajador, que deben quedar al margen tanto de las modificaciones unilaterales”.

Por lo que cualquier negociación en este sentido debe partir de la suscripción de un acuerdo individual por el trabajador, sin que la negativa individual pueda suponer la extinción de la relación laboral.

El espacio de la negociación colectiva debe ir dirigido en todo caso a establecer unos mínimos, resultado impugnable si establece unos máximos, respecto al contenido del acuerdo individual del trabajo a distancia.

La negociación colectiva podría establecer las condiciones básicas que tiene que contener el contrato individual, por ejemplo: especificación conceptos de gastos mínimos que debe abonar la empresa, plazo máximo para tal abono, comunicación al trabajador de las normativas aplicables a la relación laboral (ET, Convenio Colectivo, Acuerdos, Prevención de riesgos laborales...), información de cómo la empresa va establecer el control, obligación de especificar el horario del trabajador, regulación de horas extraordinarias, posibilidad de flexibilidad de jornada laboral,

La negociación colectiva tendrá que tener mucho cuidado de no avalar la intromisión ilegítima de la empresa en la intimidad del trabajador y exigir que cualquier control sea adecuado y proporcional a la finalidad que se persiga. Exigir mayor control a los trabajadores a distancia que los trabajadores presenciales se podría considerar discriminatorio, así como establecer peores condiciones a los trabajadores a distancia que a los presenciales, por ejemplo, mayor horario de trabajo, que implica directamente que se les está realizando una menor retribución por el trabajo a distancia.

Estamos en un momento determinante de las relaciones laborales, donde la negociación colectiva va orientar las bases de este sistema de trabajo, que puede ser ventajoso para organizar la vida personal de los trabajadores, pero supone un riesgo importante por el aislamiento y desprotección frente a las intromisiones y abusos empresariales de la intimidad y de los tiempos de trabajo.



Hasta ahora, los Convenios Colectivos que regulan esta materia son muy puntuales. Se diferencian entre los convenios de sector o provinciales que suelen ser muy básicos, limitándose más reproducir la normativa vigente y de recordar el deber de confidencialidad más que de realizar una verdadera regulación. Y los convenios de empresa, que son los que realizan una verdadera regulación del teletrabajo.

Todos los convenios de empresa establecen como obligación del emperador los costes tecnológicos así como su mantenimiento, en algún caso el trabajador podrá acordar utiliza sus propios medios, pero en todo caso deberá ser compensado económica por la empresa.

De forma general, en los convenios de empresa, no se prevé que el teletrabajo se realice de forma total, implantándose de distintas formas la presencian del trabajador en la empresa, desde un día semanal hasta 4 días semanales, un porcentaje de jornada, una vez al mes, para reuniones, ... dicha configuración dependerá de la realidad de cada empresa y de la categoría profesional y el departamento.

Otro elemento en común, es que se establece un periodo de prueba para determinar las capacidades del trabajador a la hora de gestionar esta modalidad y verificar que reúne las capacidades para desarrollar sus funciones de este modo.

Finalmente destacar, que sobre la evolución de riesgos laborales en los convenios de empresa suele predominar la autoevaluación del trabajador.

(En todos los estudios y Convenios Colectivos llama la atención que siempre se destaca dos elementos que, aunque no son jurídicos son básicos: confianza y comunicación, para implantar este sistema, además de la autonomía y flexibilidad, así como la mentalidad de aprendizaje, para que pueda tener éxito esta medida)



Desconexión digital



El art.88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo, su regulación remite a la negociación colectiva y en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

“El empleador previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.” (art. 88.3 LOPD).

Del citado precepto cabe destacar, cómo la negociación colectiva se convierte en el instrumento principal para regular el derecho a la desconexión digital. Por ello, a modo de ejemplo, remitos a algunos convenios colectivos que contemplan este derecho.



Seguridad y Salud en el teletrabajo



El plan de prevención de riesgos laborales. Evaluación de riesgos: rasgos generales, en especial el acceso al domicilio.

El plan de prevención de riesgos laborales de la empresa debe incluir el trabajo a distancia o teletrabajo. En el supuesto concreto del teletrabajo la actividad laboral se desarrolla en el domicilio de la persona teletrabajadora. Esto supone que la empresa y la persona teletrabajadora deben aceptar restricciones mutuas, por un lado, la empresa sobre los poderes de dirección, y, por otro lado, la intimidad de la persona teletrabajadora.

El artículo 18 de la CE garantiza la intimidad personal y familiar y declara la inviolabilidad del domicilio. Ello implica que es imprescindible que la persona teletrabajadora otorgue su consentimiento para que su domicilio, únicamente en la parte en que teletrabaja, pueda ser inspeccionado por las personas de la empresa que desempeñan la actividad preventiva. La intención de visitar el domicilio de la persona trabajadora debe notificarse previamente a la persona interesada de forma escrita donde se concrete el día, hora, duración de la visita, además de la identificación de quien va a realizar la visita.

Estas visitas presenciales se podrían sustituir por formas de autocomprobación por parte del trabajador.

Tipos de riesgos.

Riesgos físicos.

Los riesgos físicos que pueden tener lugar en el teletrabajo están relacionados con el lugar o espacio físico de realización de la actividad laboral, el equipo de trabajo, el sistema de comunicación entre empresa y teletrabajador y las propias características profesionales y personales de la persona teletrabajadora.

Entre las dolencias físicas que puede sufrir el teletrabajador pueden destacarse los trastornos músculo-esqueléticos relacionados con posturas incorrectas, problemas oculares por falta de iluminación adecuada, dolores de cabeza, excesivo ruido ambiental, condiciones inadecuadas de temperatura o humedad, falta de ventilación o emisiones generadas por aparatos eléctricos de calefacción.

Estos riesgos físicos deben preverse en el plan de prevención.

Riesgos psicosociales u organizacionales.

Estos riesgos están relacionados con la capacitación profesional y la personalidad del trabajador o trabajadora y el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Tecnoestrés: se define como una enfermedad de no adaptación por falta de habilidad o incompetencia para tratar con las nuevas tecnologías. Este estrés según su impacto físico se divide a



su vez en dos grupos:

- **Tecnoansiedad:** se caracteriza la activación fisiológica de altos niveles de ansiedad, tensión y malestar interior debido al uso de los instrumentos tecnológicos que genera incompetencia profesional y personal y rechazo a seguir usando esos instrumentos. Ese rechazo puede llegar a convertirse en tecnofobia, que es un tipo específico de tecnoansiedad, que se define por una actitud personal de resistencia a hablar, pensar o usar la tecnología, en cuanto al sentimiento que genera en la persona de miedo, odio y agresividad.
- **Tecnofatiga:** se trata de sentimiento fuerte de agotamiento mental, cognitivo y físico que impiden relacionarse correctamente con las nuevas tecnologías. En este sentido la sobrecarga de información al utilizar internet o bases de datos da lugar a la fatiga informativa. Este tipo de fatiga suele darse en las personas teletrabajadoras muy especializadas y que por su actividad laboral tienen que manejar gran cantidad de información para tomar decisiones estratégicas en la empresa.

Síndrome de burnout: también llamado síndrome del desgaste profesional u ocupacional (SDO) o del trabajador desgastado o consumido. Tiene lugar cuando el teletrabajo es utilizado para atender a distancia, buscar clientes nuevos, vía telefónica o informática como sucede en los teleoperadores, especialmente en sectores como la banca interactiva, seguros o empresas dedicadas a estudios de opinión o en el servicio on-line de atención al cliente en cualquier empresa.

Cuando la actitud de la persona trabajadora es contraria a los casos anteriores, es decir, cuando en lugar de rechazar las nuevas tecnologías disfruta con ellas, puede tener lugar la llamada Tecnoadición. Se trata de un tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar las nuevas tecnologías durante largos períodos de tiempo.

Adicción al trabajo. Se define como una dependencia psicológica, la persona trabajadora siente la necesidad de trabajar horas de más para sentirse útil y necesaria.

Todos estos riesgos psicosociales pueden darse en cualquier persona trabajadora, no obstante, en el caso del teletrabajo las probabilidades de que se produzcan estos riesgos son mayores, ya que se dan todas las condiciones.

Para evitar los riesgos psicosociales derivados del rechazo de la persona trabajadora a las nuevas tecnologías, es importante desarrollar las habilidades competenciales a través de la formación y del soporte técnico de la empresa también en el teletrabajo.

En el caso de los riesgos psicosociales originados por la adicción al trabajo, es importante cumplir con los límites de la jornada laboral, respetar los descansos y garantizar el derecho a la desconexión digital (ej., artículo 16 del convenio colectivo de perfumerías y afines).



Actividad preventiva: Obligación de la empresa y derecho de información y formación de la persona teletrabajadora.

Es importante destacar la obligación legal de la empresa de informar a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo. A este respecto el artículo 18 de la LPRL establece que:

(...) *“el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función”.*

Para la aplicación de las medidas preventivas es necesaria la formación de la persona trabajadora sobre prevención y medidas a adoptar en el puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, la persona trabajadora debe aplicar esas medidas correctamente (artículo 15 del convenio colectivo perfumerías y afines y artículo 10 bis del convenio colectivo industria química).

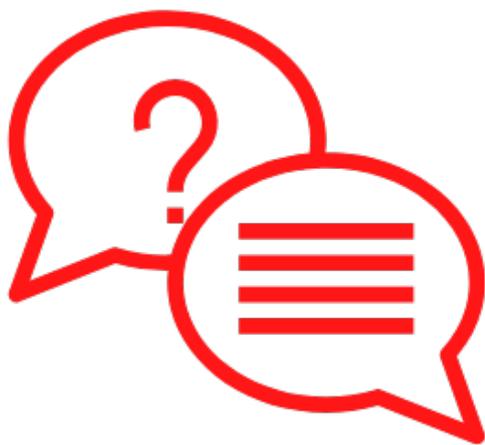
El artículo 19.1 de la LPRL establece en materia de formación de los trabajadores lo siguiente:

“1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.”

El contenido de la formación de la persona teletrabajadora debe enfocarse al conocimiento de los riesgos físicos, psíquicos que existen en el lugar de trabajo y los medios utilizados, pantallas de visualización de datos, resto del equipo sistema de comunicación con la empresa y el espacio físico dedicado al lugar de trabajo y vivienda.

La formación debe impartirse a través de la participación de la persona trabajadora en cursos específicos presenciales u on-line, conferencias o talleres, impartidos por la empresa o por los servicios de prevención.



Preguntas frecuentes



La regulación en España del Trabajo a Distancia es una norma de mínimos bastante imprecisa, que no resuelve las principales controversias que pueden derivar de la aplicación de esta modalidad de desarrollo de la actividad laboral, remitiendo a la negociación colectiva, la cual tampoco ha desarrollado de forma general su regulación, probablemente porque es una medida que culturalmente no había tenido un calado a nivel social.

Las principales dudas que surgen entorno al trabajo a distancia son:

¿Se puede obligar al trabajador o trabajadora a teletrabajar?

En modo alguno, ha de ser siempre voluntario. Incluso en la situación actual de crisis sanitaria, pero en todo caso va a resultar mejor alternativa frente a la suspensión de empleo o extinción.

¿Se puede obligar a la empresa a aceptar el teletrabajo?

En situaciones anteriores también debía ser voluntario, en la actualidad el real decreto ley 8/2020, lo establece como medida prioritaria frente a otras opciones más gravosas.

¿Quién debe asumir los gastos de ADSL, electricidad, medios técnicos como ordenador, impresora, escáner, tinta, papel, material de oficina...?

La normativa española nada específica nada al respecto, sí lo hace el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, pero no tiene carácter obligacional.

“Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.”(Acuerdo Marco Europeo).

Por lo que esté ámbito, donde no existe una regulación normativa, sería idóneo que fuera cubierto por la negociación colectiva. Desde un punto de vista sindical, no debería en ningún caso suponer para el trabajador un gasto, vendría a ser una compensación extra salarial (como el vestuario o herramientas de trabajo).

¿Qué derechos tienen los trabajadores y trabajadoras a distancia?

Los mismos que establezca las leyes y los convenios colectivos para los trabajadores presenciales. Salvo, los que sean propios de trabajar en el centro de trabajo, como plus de transporte en el caso que no existiera desplazamientos, ...

¿Puede el empresario sancionar? Sí, el trabajador continúa estando bajo la esfera organizativa del empresario. Se están produciendo sanciones por no estar disponible. En todo caso el empresario



deberá respetar la vida privada de la persona trabajadora. Así como la inviolabilidad del domicilio. ¿Qué debe indicar el acuerdo escrito entre la persona trabajadora y la empresa? Para evitar controversias el acuerdo debe especificar las condiciones de empleo.

Especificar la normativa que regula la relación laboral, normas laborales, convenio, regulación prevención de riesgos laborales, sobre protección de datos, sanciones, ...

Además, es recomendable que se especifique las vías de comunicación, quien es el responsable directo, cuales son las funciones de los trabajadores, horarios, medios técnicos facilitados.

¿Se tiene que desarrollar siempre la actividad laboral fuera de los centros de trabajo de la empresa?

No tiene por qué ser en términos absolutos, basta con que se realice de forma habitual y preponderante.

¿Se puede acudir a la vía del artículo 41 de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo?

No, siempre ha de ser voluntario por el trabajador. El empresario no puede acudir al teletrabajo, aunque tenga una causa técnica, organizativa, económica o productiva.

¿Se podría imponer mediante Convenio Colectivo o Acuerdo Colectivo que determinados puestos sean sólo por teletrabajo?

El Tribunal Supremo ha considerado que el teletrabajo tiene implicaciones sobre la esfera personal que exceden de la capacidad de la autonomía colectiva para imponerlas de forma general.

¿Existe una normativa específica relativa la prevención de riesgos laborales referente al teletrabajo?

No específicamente, pero toda la normativa de Prevención de Riesgos Laborales existentes sería aplicable, como así indica el artículo 13 del ET.

Únicamente el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, indica que para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Es decir, aunque los Convenios Colectivos o Acuerdos vinieran estableciendo un sistema presencial, ante la situación sanitaria, se suspenden dando prioridad a la autoevaluación, en aras a proteger del contagio.

ANEXO I

Tabla comparativa convenios colectivos



SECTOR	VOLUNTARIEDAD	REVERSIBILIDAD	MEDIOS TÉCNICOS A CARGO DE LA EMPRESA	FLEXIBILIDAD HORARIA	COMBINACIÓN TELETRABAJO Y PRESENTISMO	EVALUACIÓN RIESGOS	DURACIÓN	PERIODO DE PRUEBA
Perfumería y afines	Inicial o posterior	En todo momento	Empresa obligación costes y apoyo técnico			Previa notificación y consentimiento		
			Posibilidad acuerdo					
Prensa diaria	Finalidad conciliación	Cuando exista acuerdo	Empresa obligación costes					
			Posibilidad acuerdo y amortización					
Industria química	Inicial o posterior	Según acuerdo	Empresa obligación costes y apoyo técnico			Previa notificación y consentimiento		
PROVINCIAL								
Oficinas y despachos Navarra	Destaca la confidencialidad				Toda o parte de su jornada			
Oficinas y despachos Huesca	Destaca la confidencialidad							
EMPRESA								
Telefónica	Escrito				50%	Autoevaluación		
Orange	Escrito	1 mes de preaviso	Empresa obligación costes y apoyo técnico	Limitada por franja horaria	8,5 horas semanales	Autoevaluación	Indefinida	2 meses
Ibermática	Escrito indicando: <ul style="list-style-type: none"> Tarea Duración Control Presentismo 				Acuerdo		Acuerdo	
Repsol Petróleo			Empresa obligación costes y apoyo técnico		1, 2 ó 3 día/semana 20% jornada semanal 2 tardes + viernes	Previa notificación y consentimiento		

ANEXO II

El teletrabajo en convenios colectivos



RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

II Convenio Colectivo de ámbito estatal de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU suscrito con fecha 27 de septiembre de 2019, por UGT y CCOO, y publicado en el BOE el 13 de noviembre de 2019. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 Pág 37

Convenio Colectivo de ámbito estatal de la empresa Orange Espagne, SAU, suscrito con fecha de 24 de julio de 2019, por CCOO y UGT, y publicado en el BOE el 18 de octubre de 2019. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2022 Pág 41

Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de perfumerías y afines, suscrito con fecha de 10 de junio de 2019, por CCOO de industria y UGT-FICA, y publicado en el BOE el 20 de agosto de 2020. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 Pág 44

Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de prensa diaria, suscrito con fecha de 6 de junio de 2019, por FSC-CCOO, FeSMC-UGT y FeSP y publicado en el BOE el 19 de agosto de 2019. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2021 Pág 46

Convenio Colectivo de ámbito estatal de la empresa Ibermática, SA, suscrito con fecha de 9 de mayo de 2019, por el Comité Intercentros, y publicado en el BOE el 16 de julio de 2019. Vigente hasta el 1 de enero de 2022 Pág 47

Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de la industria química, suscrito con fecha de 5 de julio de 2018, por UGT-FICA y CCOO Industria, y publicado el 8 de agosto de 2018. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2020 Pág 48

XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de la empresa Repsol Petróleo, SA suscrito con fecha de 19 de febrero de 2018, por CCOO, STR y UGT y publicado en el BOE el 16 de mayo de 2018. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2019. Vigente (validez desde el 1 de enero de 2017 en adelante) Pág 51

Convenio Colectivo de ámbito autonómico del sector Oficinas y Despachos publicado en el Boletín oficial de Navarra el 14 de marzo de 2017. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2018. Vigente. Validez (desde el 1 de enero de 2015 en adelante)..... Pág 55

Convenio colectivo de ámbito provincial del sector Oficinas y Despachos para la provincia de Valencia, suscrito con fecha de por FeSMCU.G.T. P.V. y Federación Servicios CC.OO. P.V y publicado en el Boletín de la Provincia de Valencia el 20 de diciembre de 2019. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2019. Vigente (Validez desde el 1 de enero de 2019 en adelante) Pág 56



VII Convenio Colectivo de ámbito provincial del sector de de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca, suscrito con fecha de 12 de noviembre de 2018, por UGT y CCOO y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Huesca el 7 de diciembre de 2018. Vigente hasta el 31 de diciembre 2020 Pág 57

Notas comunes del teletrabajo en los convenios colectivos Pág 58



Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

Artículo 89. Teletrabajo y Flexwork. Teletrabajo.

Las Direcciones de las tres Empresas y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la Empresa y a las personas trabajadoras, que ha permitido una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Durante este tiempo, desde su implantación fruto de los acuerdos de negociación colectiva para su regulación en cada una de las tres Empresas, considerando la actividad y el perfil de las personas trabajadoras, hemos avanzado en la extensión de esta modalidad ampliando las actividades teletrabajables y el número de personas trabajadoras que se han incorporado a esta modalidad.

Además se ha progresado en la dotación de las herramientas de comunicación y de medios para el teletrabajo, habiéndose obtenido una mejora del compromiso y la motivación con una mayor participación e implicación.

Actualmente, la incorporación de las nuevas tecnologías es una realidad indudable que se ha ampliado con el desarrollo de las nuevas redes sociales que han permitido evolucionar el mundo de la información y comunicación. Con ello hemos construido una gestión basada en la confianza mediante una relación más ágil y directa, que ha reportado mayores ventajas tanto para la organización como para las personas teletrabajadoras, con nuevas formas de hacer que están consolidando una cultura más innovadora. En este contexto, consideramos necesario seguir avanzando en línea con un compromiso mutuo de mejora en la calidad y la productividad que reporte ventajas para todos, así como lograr un incremento porcentual del número de personas trabajadoras que disfruten de esta modalidad de trabajo.

En el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos referido en el anexo V del presente Convenio, especialmente los referidos a la actividad.

A lo largo del año 2020, la Empresa desarrollará un sistema informático que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas. De todas las fases del procedimiento (solicitud, concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Se acuerda incorporar como anexo V una regulación común del teletrabajo para aplicar a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.



Se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente.

Flexwork. En igual sentido, ambas partes reconocen que el trabajo remoto y flexible por parte de las personas trabajadoras es una realidad emergente imparable en las Empresas. En este sentido, es necesario progresar en la implantación de nuevas formas de trabajar que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permitan realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal.

El trabajo en movilidad o flexwork no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo.

Este sistema pretende ser un paso más en el modelo actual, incorporando la posibilidad de desempeñar las funciones en el centro de trabajo y otros lugares más adecuados, mayoritariamente en el domicilio particular de la persona trabajadora, con flexibilidad horaria y con uso de dispositivos digitales y dónde prima el rendimiento y los objetivos.

Esta nueva forma de trabajo, basado en la flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar que requiere una evolución y adaptación en las personas trabajadoras y en la organización:

- Del lado de la Empresa: el reconocimiento de flexibilidad en los espacios de trabajo y en los tiempos de trabajo, la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad en la organización del trabajo y en la gestión de recursos humanos y materiales con la optimización del uso de las tecnologías de información.
- Del lado de la persona trabajadora: Autonomía para la decisión del lugar y horario de trabajo, aunque sujeta a los condicionantes de la actividad, así como el disfrute de los beneficios vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal.
- Del lado de la cultura y estilos de dirección: Mayores márgenes de autonomía para la plantilla, que presta sus servicios en ecosistemas laborales ágiles, abiertos y flexibles, más motivadores y donde prima una cultura basada en el cumplimiento de los objetivos y un estilo de liderazgo basado en la confianza. La Empresa cuenta con las herramientas digitales de comunicación y colaboración necesarias que dan soporte a esta forma de trabajo.

Derivado de esta realidad, es necesario establecer una serie de premisas o condiciones que se deben



cumplir en relación al flex-work, figura que supone un paso más en las medidas de conciliación acordadas por las partes y se basa en los principios de no discriminación, voluntariedad y reversibilidad para la Empresa y persona trabajadora que estará condicionada por el perfil y la actividad.

Perfil. Esta nueva forma de trabajo más flexible requiere un perfil que detallamos a continuación:

- Competencias intrapersonales: Profesional autónomo, orientado a objetivos, comprometido y con mentalidad de aprendizaje. Son relevantes las habilidades sociales y digitales que permitan una interacción fluida con sus interlocutores en el día a día.
- Competencias propias de la interacción con el puesto: Es recomendable la experiencia en el puesto (que permita poner en práctica los conocimientos adquiridos y desarrollar las habilidades necesarias) y capacidad de organización y planificación de la actividad. También es aconsejable un buen conocimiento de la organización para un rendimiento óptimo.
- Colectivos: Profesionales que pertenezcan a colectivos de perfiles críticos en el mercado, equipos que trabajan en ecosistemas agile y en general puestos que requieren mayor movilidad.

Actividad:

- A evaluar por cada departamento si la actividad es compatible con esta nueva forma de trabajar y con impacto positivo en el negocio.
- La actividad a realizar debe estar referida a proyectos específicos, donde la movilidad y la flexibilidad sea acorde a las necesidades cambiantes de cada cliente o negocio. No se trata de un tipo de actividad de carácter repetitivo, sino de proyectos y actividades que requieren soluciones complejas que exigen la interrelación con otras áreas de la compañía y cuya dificultad de ejecución es alta o muy alta.

Con las especialidades aquí referidas el flexwork se regirá por las mismas condiciones que el teletrabajo, si bien se adaptarán los contratos individuales a los condicionantes aquí referidos, adquiriendo una importancia especial tanto la vinculación a proyectos específicos, la orientación a resultados y la consecución de objetivos por lo que deberá orientarse su solicitud y concesión a este tipo de proyectos aceleradores, relacionando la vigencia y el tiempo de flexwork a la duración del proyecto aplicable en cada caso.

El resto de condiciones se regirán por las mismas condiciones que el teletrabajo en los aspectos de procedimiento, implantación, efectividad, seguimiento del acuerdo, voluntariedad, reversibilidad, formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, jornada y horarios, condiciones económicas, recomendaciones de seguridad y salud del flexwork (anexo V) y derechos sindicales referidos en el anexo V para el teletrabajo.

En este escenario, se hace imprescindible una cultura basada en la confianza entre las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir.



En relación con las herramientas a utilizar, al igual que en el teletrabajo, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

Requisitos específicos a los referidos para el flexwork:

- Se recomienda un máximo del 50 % de la jornada semanal para garantizar la vinculación con el entorno habitual de trabajo, que se ajustarán con flexibilidad horaria máxima, según necesidades del negocio y acordado con la persona responsable.
- Al igual que en el teletrabajo, el trabajador/a se compromete a acudir a cuantas reuniones o a incorporarse a su puesto físico de trabajo si fuera necesario, tan pronto como sea posible.
- Se recomienda que el trabajador/a tenga una antigüedad mínima en la Empresa de doce meses.

Recomendaciones específicas en materia de Prevención y Salud Laboral:

Al inicio del contrato de Flexwork, se recibirá:

- Formación adecuada y específica: Una formación adecuada y específica acorde a este nuevo modelo de organización laboral que incluya entre otros: trabajos en pantallas de visualización de datos.
- Información de riesgos y medidas preventivas: se recibirá información relativa a los riesgos y medidas preventivas complementarias a lo dispuesto en la ER General por puestos.
- Cuestionario autocomprobación del lugar de trabajo: Cuyo contenido se determinará en el contrato individual.
- Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos al efecto publicados en la Intranet Corporativa.

Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y



publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU.

Trabajo en remoto

Artículo 40. Aspectos generales.

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y familiar.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes en el anterior convenio colectivo de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador/a y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo, considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes:

1. Objeto.

El artículo 40 del presente convenio colectivo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores/as de la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo. Con carácter general, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores y trabajadoras que por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo. Corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo. El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre empresa y trabajador/a, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo a teletrabajar.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar con carácter general e inicialmente 1 día de su jornada laboral semanal o tiempo equivalente, fuera de su centro de trabajo.

En este sentido, los trabajadores/ as en jornada ordinaria a tiempo completo sujetos al sistema de teletrabajo podrán teletrabajar 8 horas y media a la semana, que se desarrollarán en una jornada completa o por horas. Durante la jornada intensiva de verano, la jornada teletrabajable será de 7



horas semanales para los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo. Aquellos trabajadores /as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a un día de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada o distribuir dicho tiempo por horas durante la semana. En todos los casos, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las horas de teletrabajo, se acordarán con el manager correspondiente, teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente citados y que el tiempo mínimo para teletrabajar será de 2 horas/día de forma continuada. No obstante, se pueden dar casos en que los trabajadores/as puedan realizar teletrabajo de forma excepcional, en momentos puntuales y no recurrentes, de acuerdo con el manager correspondiente.

En aquellos supuestos en los que el empleado haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar el segundo día semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación expresa de la Compañía.

2. Condiciones del teletrabajo.

2.1 Duración y reversibilidad del acuerdo.

Una vez validada la solicitud de teletrabajo por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de teletrabajo y tendrá una duración indefinida.

Transcurridos los dos primeros meses de teletrabajo, se evaluará la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa.

En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador/a, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado/a.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Una vez concluido el acuerdo de teletrabajo, el trabajador/a devolverá a la empresa la totalidad de medios técnicos y documentación en caso que se le hubiera facilitado para poder teletrabajar.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador/a cumplirá su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan.



Al final de cada ejercicio las partes podrán revisar el esquema de teletrabajo establecido, una vez analizados los resultados del mismo.

2.2 Lugar de realización del teletrabajo.

El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

2.3 Jornada y horario laboral.

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el presente convenio colectivo. Existirá una franja horaria que irá desde las 10,00 horas hasta las 14,00 horas en la que será necesario estar bien en la oficina o bien teletrabajando.

Los trabajadores/as que realicen una jornada completa en régimen de teletrabajo podrán distribuir su jornada entre las 7,30 y las 20,00 horas, salvo los viernes y jornada intensiva, que será hasta las 17,00 horas. Si el teletrabajo se realiza distribuido por horas durante la semana, dicha franja horaria podrá ampliarse hasta las 22,00 horas.

El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte del responsable de la unidad en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

2.4 Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as. La ayuda a comida no se verá afectada por el teletrabajo, manteniéndose las mismas condiciones que para el trabajo presencial.

2.5 Medios y facilidades.

La empresa dispensará al empleado/a de los medios técnicos necesarios para teletrabajar siendo el mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la empresa (CAU).



Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.

Artículo 15. Teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar el trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que el trabajo, que también pudiera ser realizado en los locales de la empresa, se realiza de forma preponderante en el domicilio de la persona trabajadora de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse adecuadamente.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, la persona trabajadora puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si la persona trabajadora expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar la petición.

Corresponde a la empresa definir los puestos de trabajo y personas trabajadoras bajo esta modalidad de Teletrabajo. En el proceso de definición de los puestos de trabajo afectados por esta modalidad, la empresa recabará, en todo caso, la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras, que no será vinculante para la empresa.

La decisión sobre la afectación de un puesto o de una persona trabajadora bajo esta modalidad será reversible en todo momento.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

La empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona teletrabajadora utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará a la persona teletrabajadora de un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. La persona teletrabajadora aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona



teletrabajadora.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras solo podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora previa notificación y consentimiento de esta última.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con otras personas trabajadoras de la empresa.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo. Las empresas elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos a los efectos anteriores, en los términos previstos legalmente.



Resolución de 19 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.

Artículo 19. Contrato de trabajo a distancia.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación la vida laboral, personal y familiar.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Las especificidades de la protección de la salud consustanciales a este contrato serán desarrolladas por la comisión paritaria.

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

La dotación de medios necesarios para la realización del trabajo a distancia será por cuenta de la empresa; si dichos medios son aportados por el trabajador, se pactará el régimen de utilización y amortización. En todo caso, la empresa correrá con los gastos de puesta en marcha y mantenimiento de los equipamientos. La empresa será responsable de la implantación de las medidas necesarias para el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La adscripción a esta modalidad contractual será voluntaria tanto para el trabajador como para la empresa, siendo reversible cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.



Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ibermática, SA.

Artículo 19. Jornada laboral.

D) Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa. Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la Empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada. La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.



Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.

Artículo 10 bis. Teletrabajo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

a) Definición:

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

b) Carácter voluntario:

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a petición del trabajador o de la empresa. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

c) Derecho de información:

La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores.



La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado, así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

d) Condiciones de empleo:

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

e) Condiciones de seguridad:

La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador. La empresa informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

f) Derechos colectivos.

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores



deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

g) Equipamientos de trabajo:

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

La empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la empresa cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.



Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA

Artículo 85. Acuerdo de teletrabajo.

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa y los sindicatos que ostentaban la condición de más representativos, CC. OO. y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

Las partes firmantes del Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a las disposiciones normativas vigentes en cada momento.

2. Definición, enfoque y modalidades:

A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral 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 protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa. A este fin, la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

El/la empleado/a se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento. Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes –Jefe y colaborador/a-, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.



Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

- 1 día/semana.
- 2 días/semana.
- 3 días/semana.
- 20% de la jornada diaria.
- 2 tardes/semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.
-

El/la empleado/a que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la compañía.

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

3. Requisitos básicos para acceder al teletrabajo:

A) Organizativos/puesto de trabajo: Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la Empresa.

B) Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:

- 2 años de antigüedad en la compañía como mínimo.
- Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante lo anterior, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si bien en ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

Competencias:

- Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia).
- Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
- Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.
-

C) Requisitos técnicos y espaciales.

El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado.

Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el acuerdo individual de teletrabajo.

Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.



4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

La persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el acuerdo individual de teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos) en la empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

Por otro lado, la persona que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad temporal, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias. A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad. Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la Empresa.

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

Medios: Para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

Protección de datos y uso internet: En lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a



adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

6. Seguimiento de teletrabajo:

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

La Mesa Técnica de Igualdad impulsará, mediante las iniciativas que se acuerden, la implantación homogénea del teletrabajo para que esta figura sea la misma realidad en todos los negocios y complejos industriales realizando un seguimiento cuyas conclusiones se recogerán en la Mesa de Igualdad.



Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra. Boletín Oficial de Navarra número 51, de 14 de marzo de 2017

Artículo 34. Teletrabajo.

Las empresas podrán libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en el artículo 13 del E.T.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso, distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.



Convenio de oficinas y despachos para la provincia de Valencia. Boletín nº 244 de 20 de diciembre de 2019.

Artículo 14 – Teletrabajo.

A raíz del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, las partes firmantes acuerdan trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo adecuándose en cada momento a la legislación vigente.



VII Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca. Boletín Oficial de la provincia de Huesca nº 234 de 7 de diciembre de 2018.

Artículo 25º. Teletrabajo.

En desarrollo de lo prevenido en el Artículo 13 LET, y en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas, las empresas podrán libremente pactar con sus plantillas la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Los criterios para la implantación del Teletrabajo deberán ceñirse a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se adoptarán igualmente las especificaciones en materia de Salud Laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen.

Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.



Notas comunes del teletrabajo en los convenios colectivos.

- Voluntariedad y reversibilidad.
- Acuerdo individual por escrito.
- Para la prestación laboral en la modalidad de teletrabajo en el domicilio se deben cumplir las normas en materia de seguridad y salud.
- La empresa debe dotar de apoyo técnico a la persona teletrabajadora.
- Los costes del equipo y medios técnicos se deben definir antes del comienzo de la prestación laboral mediante el teletrabajo.
- La modalidad de teletrabajo no excluye necesariamente la asistencia presencial en el centro de trabajo para reuniones o formación.
- Se puede combinar la modalidad de teletrabajo con la modalidad presencial. Se deben determinar los días de la semana y horas en las que se realiza la prestación laboral mediante el teletrabajo.
- Sistemas de control y seguimiento por parte de la empresa.
- Cumplimiento de las normas en materia de protección de datos y confidencialidad de información y documentos.
- Derecho a la desconexión digital.

ANEXO III

La desconexión digital en convenios colectivos



RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio Colectivo de ámbito estatal de las empresas Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE, suscrito con fecha 14 de noviembre de 2018, por CCOO, UGT y OTZA, y publicado en el BOE el 29 de marzo de 2019. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2020 Pág 63

Convenio Colectivo de ámbito estatal del Grupo Axa, suscrito con fecha 18 de julio de 2017, por CCOO, y publicado en el BOE el 10 de octubre de 2017. Vigente hasta 31 de diciembre de 2020 Pág 64

Política interna reguladora del derecho de desconexión digital para las personas trabajadoras de Telefónica Pág 65



Convenio Colectivo de ámbito estatal de las empresas Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE, suscrito con fecha 14 de noviembre de 2018, por CCOO, UGT y OTZA, y publicado en el BOE el 29 de marzo de 2019. Vigente hasta el 31 de diciembre de 2020

Artículo 40. Derecho a la desconexión digital.

Una vez finalizada la jornada laboral, y para gestionar mejor las cargas de trabajo de aquellas personas que dispongan de dispositivos portátiles para trabajar, teléfonos móviles, tabletas u ordenadores deberá respetarse el descanso entre jornadas de trabajo, el descanso semanal, los festivos, las vacaciones y cualquier tipo de ausencia justificada.



Convenio Colectivo de ámbito estatal del Grupo Axa, suscrito con fecha 18 de julio de 2017, por CCOO, y publicado en el BOE el 10 de octubre de 2017. Vigente hasta 31 de diciembre de 2020.

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

A modo de conclusión, de los citados convenios colectivos observamos cómo en algunos casos se limitan sólo al reconocimiento del derecho a la desconexión digital o remiten este derecho a la política interna de la empresa, mientras que en el caso concreto del convenio colectivo de AXA sí especifica el derecho de las personas trabajadoras a “no estar disponibles” fuera del horario laboral.

1. La desconexión digital en la política interna de la empresa.

Para los casos en los que el convenio colectivo remite a un acuerdo posterior de política interna de la empresa, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos a modo de orientación:

-Se debe distinguir a aquellos trabajadores que tienen jornadas flexibles o disponibilidad pactada o móvil de empresa de los que no. De este modo, si la empresa necesita que se realice la prestación laboral fuera de jornada, se debe intentar que se dirijan al primer grupo de trabajadores y no a los segundos.

-Si aún así, la empresa requiere del trabajador que continúe su jornada laboral o necesita que éste realice alguna prestación fuera de su horario que se considere “imprescindible” debe tratarse de una causa justificada, entiendo por tanto que la empresa no pueda prestar su servicio o actividad principal con normalidad. Por eso es importante que en estos casos la persona trabajadora trate directamente con su responsable.

-En caso de que se realice la prestación, se estará a lo dispuesto en la regulación de horas extraordinarias y/o complementarias en el ET, convenio colectivo de aplicación y contrato laboral. Para ello el registro de la jornada es fundamental.



POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TELEFÓNICA

I.- ANTECEDENTES

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, “Ley Orgánica de Protección de Datos”), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de TELEFÓNICA, con fecha 23 de noviembre de 2018, TELEFÓNICA y las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CCOO, firmaron un manifiesto de intenciones de ámbito nacional con el compromiso de hacerlo extensivo a todos los países en los que TELEFÓNICA realice su actividad.



TELEFÓNICA se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Con fecha 28 de enero de 2019, TELEFÓNICA, el sindicato Internacional UNI Global Union, así como las organizaciones sindicales españolas UGT y CCOO firmaron un Anexo al Acuerdo Marco Internacional que tienen suscrito, en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión aplicable a las operaciones globales de TELEFÓNICA y mediante el que se formalizó, a nivel internacional y para todas las entidades jurídicas o negocios de TELEFÓNICA, el compromiso público firmado el pasado 23 de noviembre de 2018.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora.

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva estén establecidos o se establezcan en el futuro en las distintas empresas pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España.

MEDIDAS

PRIMERA. – El Grupo mercantil TELEFÓNICA en España (en adelante, “TELEFÓNICA”) garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de TELEFÓNICA tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

SEGUNDA. - Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas



destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

TERCERA. – A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA. - TELEFÓNICA garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

QUINTA. – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las



comunicaciones de TELEFÓNICA, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas.

SEXTA. - TELEFÓNICA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

SÉPTIMA. - TELEFÓNICA implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

OCTAVA. – TELEFÓNICA no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

NOVENA. – TELEFÓNICA reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

DECIMA. – ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

DECIMOPRIMERA. – A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

DECIMOSEGUNDA. - VIGENCIA. La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.



UNIÓN SINDICAL OBRERA

**Secretaría de Acción Sindical
y Salud Laboral**



Plaza de Santa Bárbara, N° 5, 6° · 28004 · Madrid



www.uso.es



Acción Sindical USO



@AccionSindUSO