2020

ACCIÓN SINDICAL

Gabinete Técnico

GUÍA RÁPIDA DE CONSULTA:

TELETRABAJO

Marzo 2020

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Presentación 3

2. ¿Qué es el teletrabajo? 5

3. ¿Cuál es el marco normativo que regula el teletrabajo (y el trabajo a distancia)? 6

1) Estatuto de los Trabajadores. TRLET (RDL 1/1995 de 24 de marzo) 6

2) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales 7

3) Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (de 16 de julio de 2002 –modif. 2009) 8

4) III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015- 2017 (Art. 4). Contenido prorrogado por el IV AENC 2018-2020 9

5) La importancia de la negociación colectiva 10

4. ¿Cuáles son los requisitos de un contrato/acuerdo de teletrabajo? 12

5. ¿Cuáles son los aspectos que deben quedar recogidos en el contrato/acuerdo de teletrabajo? 13

6. La regulación colectiva del trabajo a distancia en la empresa 15

A. Pautas para la puesta en marcha de un plan de teletrabajo 15

B. Contenidos del acuerdo sobre teletrabajo. Ejemplos de regulación 16

1) Condiciones de la implantación de la modalidad de trabajo 17

2) Ámbito de implantación 18

3) Ámbito personal 18

4) Vigencia de los contratos 20

5) Jornada 20

6) Condiciones económicas 22

7) Salud y seguridad en el trabajo 23

8) Otros aspectos para tener en cuenta 25

7. Recursos 28

ANEXO 1. EJEMPLO DE ANEXO AL CONTRATO. ACUERDO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO 28

ANEXO 2. MODELOS DE AUTOEVALUACIÓN VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA 30

ANEXO 3. CRITERIOS PARA ABORDAR UN PLAN DE TELETRABAJO EN LA EMPRESA 31

ANEXO 4.- EJEMPLO DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN UN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 32

ANEXO 5. RESUMEN ASPECTOS PRINCIPALES OBJETO DE REGULACIÓN Y SU REFERENCIA NORMATIVA 37

1. Presentación

El teletrabajo es una modalidad de organización y/o de realización del trabajo que aumenta de forma progresiva y que se apoya en la generalización del uso de la Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) y su aplicación por parte de las empresas y personas trabajadoras.

Es importante resaltar que el teletrabajo es tanto una forma de prestación del trabajo mediante el uso de las NTIC como una manera de organizarlo por parte de la empresa. Ambos aspectos habrá que tenerlos en cuenta en cualquier acuerdo al respecto.

En estos momentos el teletrabajo, o el trabajo a distancia, ha cobrado una especial relevancia en las distintas iniciativas propuestas por el gobierno para hacer frente a la extraordinaria situación generada por la epidemia del COVID-19. En las medidas excepcionales adoptadas por el gobierno se incluyen alguna referencia a esta modalidad como fórmula para contribuir a la contención de la epidemia. En concreto, y para facilitar su aplicación en esta situación de emergencia, se exime de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo en el domicilio pudiendo ser sustituido por un *Cuestionario de Autoevaluación.*

No obstante, la aplicación del teletrabajo como modalidad de prestación laboral tiene una presencia creciente en las empresas. Así lo reflejan tanto, el mayor número de convenios de empresa que recogen una regulación específica, aun minoritarios, pero sobre todo el de aquellos otros que recogen el compromiso de las partes de alcanzar un acuerdo sobre la materia, o para poner en marcha un proyecto en la empresa.

En la Unión Europea en torno al 19% de las personas ocupadas tienen algún tipo de acuerdo sobre teletrabajo, de los cuales, el 50% son trabajadores móviles que ocasionalmente utilizan TIC, el 25% son trabajadores móviles con un uso intensivo de TIC y un 15%. son personas con un acuerdo específico de teletrabajo para realizar sus tareas en el domicilio.

Este modo de trabajo está más presente en las actividades de información y comunicación, actividades profesionales y científicas, servicios financieros y actividades inmobiliarias, comercio al por mayor y al por menor y administración pública.
Por ocupaciones, las proporciones mayores corresponden a técnicos y profesionales, y también a personas trabajadoras administrativas y mandos, así como personas ocupadas en las actividades de ventas.

España, según ese estudio, cuenta con un 16%[1] entre los que hay una proporción significativa de trabajadores y trabajadoras autónomos.

El teletrabajo puede ser la forma de trabajo normal de la persona trabajadora o puede ser una modalidad que se utiliza de forma más esporádica. Y esta diversidad se refleja

[1] *El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital.* Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. http://eurofound.link/ef19032

en las regulaciones de los convenios que hemos analizado. De hecho, el teletrabajo es una medida que se contempla en numerosos planes de igualdad para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Y las cifras, en nuestro país, confirman que el número de teletrabajadoras es mayor que el de hombres. Aunque hay países en los que la proporción de teletrabajadores es mayor que de teletrabajadora (Holanda, Dinamarca o Irlanda).

Esta Guía desarrolla los distintos aspectos a tener en cuenta en la regulación del teletrabajo en las empresas y propone algunos ejemplos de buenas prácticas extraídos de los convenios. En su desarrollo, se toma como referencia principal el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

La Guía se estructura en cinco partes.

- Una primera en la que se define qué es teletrabajo.
- Una segunda en la que se incluye el marco normativo de referencia.
- Una tercera parte, en la que teniendo tenido en cuenta el escaso alcance de los planes específicos y acordados en las empresas, hemos considerado pertinente incluir un apartado específico dedicado a los **contenidos a incluir en un contrato de teletrabajo** para que pueda ser tomado como referencia en aquellas empresas que no tienen un plan específico y/o acordado con la representación de los trabajadores.
- El apartado cuarto pretende proporcionar **criterios para aquellos representantes que estén o puedan estar implicados en la negociación de un plan de aplicación de teletrabajo en la empresa**. En este caso hemos tomado como referencia las buenas prácticas recogidas en algunos de los convenios de empresa pertenecientes a los sectores de FeSMC.
- Se incluye un quinto apartado de **recursos** que pueden ser de utilidad tanto para personas trabajadoras como para representantes.

Con ello pretendemos impulsar y reforzar el papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo y de los representantes de los trabajadores en las empresas, para que esta forma de organización del trabajo no responda sólo a la iniciativa empresarial.

2. ¿Qué es el teletrabajo?

✓ Es una **forma de organización y de realización del trabajo**, que mediante el **uso de las tecnologías de la información y comunicación permite que la prestación laboral**, que normalmente se hace en la empresa**,** se pueda desarrollar **fuera del centro de trabajo**.

> El teletrabajo es una **forma de organización y/o de realización del trabajo**, utilizando las tecnologías de la información **en el marco de un contrato o de una relación de trabajo**, en la cual **un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular**. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.
>
> *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*

En nuestro ordenamiento jurídico, en concreto en el Estatuto de los Trabajadores se regula **el trabajo a distancia**. Incluye al teletrabajo y a aquellas otras modalidades de trabajo fuera del centro de trabajo que no precisan para su desempeño la utilización de NTIC.

> **Art 13. Trabajo a distancia**
>
> 1. 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.
>
> *Estatuto de los Trabajadores*

Así pues, el teletrabajo o trabajo a distancia puede ser el que:

- Se realiza en el domicilio
- Se realiza en telecentros (instalaciones dotadas de tecnologías que pueden ser usadas por varias personas teletrabajadoras)
- Trabajo móvil o itinerante (el que realizan aquellas personas trabajadoras que se desplazan con frecuencia de un lugar a otro y llevan consigo su oficina virtual)

Desde el punto de vista de la **jornada,** puede ser a tiempo completo o parcial (unos días a la semana, o una parte de la jornada, por ejemplo).

Desde el punto de vista de la **tecnología usada,** se tiene en cuenta:

- El tipo de tareas utilizadas en el puesto
- El equipamiento informático necesario
- Modalidad de acceso a los datos
- Nivel tecnológico de la empresa

3. ¿Cuál es el marco normativo que regula el teletrabajo (y el trabajo a distancia)?

1) Estatuto de los Trabajadores. TRLET (RDL 1/1995 de 24 de marzo)

El Estatuto de los Trabajadores dedica su **Artículo 13** a regular el trabajo a distancia. Incluye:

- Definición;
- La necesidad de **acuerdo escrito;**
- La **garantía de los mismos derechos** que tuviera en el centro de la empresa, incluido el salario y los derechos de representación colectiva;
- La **obligación del empresario** de proporcionar los **medios necesarios** para poder desempeñar el trabajo fuera de los locales de la empresa;
- El **derecho a la protección** necesaria en materia de **seguridad y salud.**

Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. 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**.

2. **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 8.3 de esta Ley para la copia básic**a del contrato de trabajo.

3. **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 continua, 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.

4. 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 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

5. 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.»

En el **Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores** que regula la **jornada de trabajo**, incluye la posibilidad de utilizar el trabajo a distancia como medida para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Art.34. Jornada de trabajo

8.**Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación** de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud **hasta** que los hijos o hijas cumplan **doce años**.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. **En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora** durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora **serán resueltas por la jurisdicción social** a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley de prevención de riesgos laborales no recoge una regulación específica para el teletrabajo. No obstante, el empresario tiene las mismas obligaciones de garantizar la salud y seguridad de las personas que trabajan a distancia.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) dispone de una ficha técnica que proporciona criterios para la implantación del teletrabajo, desarrollando las pautas del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo

- **NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación**

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416,

La redacción de algunos convenios colectivos incluye las recomendaciones de esta Nota Técnica (Ver ejemplo de buena práctica más adelante).

3) Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (de 16 de julio de 2002 – modif. 2009)

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET) fue firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) con la finalidad de dar más seguridad a las personas por cuenta ajena en la UE. Se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales

Este Acuerdo se toma como **referencia en el desarrollo de planes de teletrabajo en las empresas y en las regulaciones de los convenios colectivos.**

Los **aspectos más importantes** que recoge en relación a esta modalidad de trabajo son:

a) **Tiene carácter temporal**. Es voluntario tanto para la persona trabajadora como para el empresario.
b) **Es el resultado de un acuerdo específico**. El empresario facilitará la información sobre las condiciones de la prestación (el lugar de trabajo; fecha de inicio del contrato y su duración; la retribución; la jornada laboral normal; y los convenios colectivos que regulan las condiciones laborales del trabajador.
c) **Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos** que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables.
d) **La protección de los datos**: Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
e) El empresario debe **respetar la vida privada** del teletrabajador.
f) **Los equipos para la actividad**: por lo general, deberá facilitarlos el empresario, incluidas la instalación y el mantenimiento de los equipos necesarios, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.
g) **El empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional de las personas teletrabajadoras** con arreglo a Ley de prevención de Riesgos Laborales. El acceso al lugar donde se teletrabaja, cuando éste es el domicilio de la persona,

debe contar con una notificación previa y el consentimiento de la persona. El teletrabajador podrá solicitar una visita de la inspección de trabajo.

h) **El empresario está obligado a garantizar la salud y la seguridad** de los trabajadores, los empresarios tienen la obligación de:
   1. evaluar los puestos de trabajo y adaptarlos a las disposiciones de la legislación en materia de prevención.
   2. informar, consultar y formar a los trabajadores en lo relativo a todas las medidas en materia de seguridad y salud.

i) La **carga de trabajo y los criterios que se aplican para evaluar los resultados de la persona teletrabajadora son equivalentes** a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa.

j) **La persona teletrabajadora** tiene el mismo acceso a la formación y a la promoción. Precisa de una formación específica sobre los equipos técnicos puestos a su disposición y las características de esa forma de organización del trabajo.

k) **Las personas** teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos incluida el acceso a la información sindical.

En el ámbito europeo hay tres referencias importantes para la regulación del teletrabajo son las *Directivas europeas sobre ordenación del tiempo de trabajo* (2003/88/CE); https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf

la *Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional* (COM/2017/0253 final) https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf

y la *Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles* (COM/2017/0797 final) https://www.boe.es/doue/2019/186/L00105-00121.pdf

4) III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015- 2017 (Art. 4). Contenido prorrogado por el IV AENC 2018-2020

Este Acuerdo, que también toma como referencia el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, recoge los criterios principales a tener en cuenta en la regulación del teletrabajo en las empresas: su carácter voluntario y reversible; la igualdad de derechos; la conveniencia de regular aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención o la formación.

Capítulo IV. Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo.
Punto 4. Teletrabajo
Partiendo del reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, consideramos oportuno establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes:
•El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.
•La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
• La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.
Más allá de estos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales volvemos a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, en el que se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo.

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

5) La importancia de la negociación colectiva

Es **fundamental que la negociación colectiva aborde esta forma de organización del trabajo y que no dependa sólo de la iniciativa empresarial.**

En un estudio realizado por Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo) en 1998 se abordó el análisis del alcance del tratamiento del teletrabajo en las relaciones laborales en Europa. En esa fecha, muy pocos países abordaban esta forma de trabajo en acuerdos sectoriales. Destacaban Austria (con un acuerdo sectorial para las empresas tecnológicas de información) y Dinamarca (con un acuerdo en el sector financiero).

En la actualidad, y en relación con las actividades de la FeSMC, **los interlocutores sociales europeos**[2] han firmado dos declaraciones conjuntas en el sector bancario y en el de seguros respectivamente.

Declaración conjunta sobre el teletrabajo en el Sector Bancario (2017)

La declaración establece un análisis de la situación actual de la sociedad y el sector bancario y luego proporciona una definición de teletrabajo adecuada para el sector.
Bajo el título "Organización del trabajo y aspectos laborales del teletrabajo", ***aborda los términos y condiciones bajo los cuales puede llevarse a cabo el teletrabajo, así como los aspectos de Salud y Seguridad, Protección de Datos y Ciberseguridad, Privacidad y el uso de equipos técnicos.***
Otro capítulo recuerda la importancia de la necesidad adicional ***de capacitación de los empleados*** *para enfrentar las nuevas tareas y roles profesionales. Finalmente, pero importante****, se enfatiza el importante papel del Diálogo Social en la configuración conjunta del futuro mundo del trabajo.***
Los interlocutores sociales se comprometen a una amplia promoción y difusión de esta declaración y participarán activamente en su implementación.

[2] Fuente: UNI, Europa.

En el sector de Seguros también se ha firmado una declaración conjunta por parte de los interlocutores sociales europeos (2015):

> *Los interlocutores sociales europeos del sector asegurador han firmado una declaración conjunta sobre el teletrabajo.* ***Se basa en el acuerdo marco europeo de interlocutores sociales de 200****2 y, además, tiene en cuenta las condiciones de trabajo en el sector de seguros actual.* ***Cubre a los empleados internos que trabajan a distancia de manera regular, así como a los trabajadores de ventas móviles y ajustadores de pérdidas en países*** *sin legislación específica o convenios colectivos para estos últimos. Establece que el teletrabajo (trabajar desde casa, trabajar desde la distancia) solo puede ser una* ***medida voluntaria****.* ***Exige que las condiciones para el teletrabajo se acuerden siempre entre los interlocutores sociales a nivel de empresa****.* ***La responsabilidad de proporcionar medios y equipos adecuados para el teletrabajador recae en la empresa****. Entre otras cosas, la declaración también establece* ***que los teletrabajadores deben tener los mismos derechos colectivos, derechos de capacitación y derechos para reunirse con sus representantes sindicales.*** *La declaración ofrece una* ***línea de base para afiliados de ambos lados que pueden usar al negociar acuerdos similares en sus convenios colectivos a nivel nacional y de empresa****.*

El teletrabajo es una política de trabajo con entidad propia y que requiere tener en cuenta no sólo los requisitos de la tarea y del perfil del trabajador, también los requisitos de la empresa para que esa forma de trabajo sea efectiva.

Si bien los convenios sectoriales pueden y deben establecer pautas a tener en cuenta en la aplicación del teletrabajo en las empresas, la regulación más específica del teletrabajo se desarrolla sobre todo en los convenios de empresa. Del análisis de este tipo de convenios negociados en alguna de las actividades de la FeSMC se concluye que su alcance es todavía limitado.

Sólo unas pocas empresas recogen un desarrollo completo teniendo en cuenta las diferentes dimensiones implicadas en esta forma de organización.

Hay otros convenios que avanzan en una regulación de aspectos que dan cuenta de un uso puntual o limitado de esta forma de trabajo. Por ejemplo, los que desarrollan el uso de esta modalidad de trabajo como medida de conciliación.

Es importante subrayar que crece el número de convenios que incluyen el acuerdo de las partes para desarrollar planes o proyectos de teletrabajo en sus empresas.

4. ¿Cuáles son los requisitos de un contrato/acuerdo de teletrabajo?

La prestación laboral a distancia es compatible con cualquier modalidad de contrato que recoge nuestra normativa (contrato indefinido, a tiempo parcial, temporal, específico para personas con discapacidad, entre otros.)

- ✓ **Puede ser suscrito con:**

  - una persona que desde el inicio de su relación laboral con la empresa va a teletrabajar o trabajar a distancia,
  - con personas trabajadoras que ya están en la empresa y solicitan y/o pueden optar a teletrabajar.

- ✓ Es necesario un **Acuerdo específico.**

- ✓ **Es voluntario, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, es el resultado del acuerdo de las partes.** La negativa por parte del trabajador no puede esgrimirse como causa de despido ni modificación de las condiciones de trabajo.

- ✓ Ha de realizarse por **escrito** y registrarse en los servicios público de empleo y entregar una **copia básica** a la RLT.

5. ¿Cuáles son los aspectos que deben quedar recogidos en el contrato/acuerdo de teletrabajo?

Tiempo de trabajo

- **Duración:** indicando el inicio y la finalización de esta forma de prestación laboral. Se deberán fijar las condiciones de término de la situación de teletrabajo, especialmente si se establece un periodo de preaviso.
- **Horario:** tanto la jornada como el horario, indicando si es preciso que la persona trabajadora acceda a los locales de la empresa para alguna actividad concreta, reuniones, u otras actividades que se estimen necesarias. Modalidad de registro de jornada que se va a utilizar.
- **Vacaciones:** se respetan las mismas condiciones que tenía en su puesto de trabajo presencial, de acuerdo con lo establecido en el convenio de aplicación y al acuerdo alcanzado entre las partes.
- **Permisos**. Los mismos que tiene reconocidos antes de empezar a teletrabajar. La persona teletrabajadora deberá comunicarlo a la empresa en las mismas condiciones y plazos que pudieran haberse establecido.

Condiciones económicas

- **Retribución:** Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que tenían en el momento de realización de los servicios en el centro de trabajo. Algunos convenios incluyen la posibilidad de suprimir algunos pluses vinculados a la prestación laboral en el centro de trabajo (el plus de transporte, útiles de trabajo como uniformes, etc.).
- **Gastos:** Los gastos en los que incurre la persona trabajadora por el hecho de realizar su prestación laboral en el domicilio (calefacción, luz, agua, equipos informáticos, comunicaciones…). Debe concretarse el modo en que se hará esta compensación de gastos., en qué momento y de qué forma. Algunos convenios contemplan una cantidad fija mensual.
- Los **gastos en el equipamiento técnico y tecnológico** debieran correr a cargo de la empresa. En caso de que la persona trabajadora ponga a disposición de la empresa su propio equipo, debieran regularse las condiciones.
- **Propiedad y mantenimiento del equipo de trabajo.** En la mayoría de los casos, el equipamiento pertenece a la empresa que debe facilitar el apoyo técnico para el correcto funcionamiento. Sería conveniente, cuando el equipo pertenece a la empresa, precisar las condiciones de uso y el procedimiento a seguir para resolver los fallos técnicos que puedan surgir. El trabajador/a ha de comprometerse a hacer un uso adecuado del equipo proporcionado por la empresa.
- **Seguros**: Es conveniente disponer de un seguro o revisar el contrato de seguro que tuviera el trabajador en su domicilio para ampliar la protección. En el caso de no tenerla incluida, se ampliará al equipamiento informático, de forma que se cubran riesgos como robo, incendio, inundación o cualquier otra situación que pudiera afectar a la documentación y archivos de la empresa. La empresa debiera hacerse cargo de este coste.
- **Costes derivados de la obligación de adoptar las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales**: Como expresamente indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14.5, corren a cargo de la empresa.

Prevención de Riesgos Laborales

- **La empresa es responsable de la salud y seguridad de los trabajadores**. **Deberá informar al** teletrabajador sobre esta materia, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización y la prevención de riesgos laborales a adoptar.
- El **lugar de trabajo** debiera reunir las condiciones mínimas (tamaño, ventilación, luminosidad…).
- El **empresario debe facilitar formación** específica a la persona trabajadora adaptada a las nuevas condiciones de trabajo.
- En caso de que la empresa decida acceder al lugar de trabajo para realizar una **evaluación de riesgo**, deberá comunicarlo con anterioridad a la persona trabajadora y obtener su consentimiento.
  Situaciones excepcionales (Covid-19): sólo en aquellos supuestos en que se implante por primera vez el teletrabajo por motivo de la situación de excepcionalidad derivada del Covid-19, se exceptúan los requisitos reflejados en las normas preventivas en cuanto a la evaluación de riesgos, sustituyéndose por una autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora (RDL 8/2020, Art.5)[3].
- **Derecho a la desconexión digital** (Art. 20 bis del ET): el teletrabajador/a tendrá derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, a fin de garantizar el respeto de los periodos de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Otros aspectos

- La modalidad del trabajo a distancia implica aspectos relevantes en la **organización del trabajo**, que es competencia de la dirección de la empresa: establecer procedimientos de trabajo que permitan que la persona que trabaja a distancia c**onozca con claridad el contenido de su trabajo y las tareas a realizar y a qué unidad de la empresa o persona tiene que informar** de la tarea realizada.
- También deben quedar claros los **procedimientos de comunicación**, incluidas las posibles reuniones que puedan establecerse.
- Respecto **al control de la actividad laboral**, el empresario debe comunicar qué herramientas de control va a utilizar, incluidas las de registro horario. Este control debe respetar la intimidad y la inviolabilidad del domicilio y limitarse al tiempo de la jornada laboral establecida. Este aspecto es muy importante en la evaluación de riesgos (stress, dificultades para la desconexión, disponibilidad…)

[3] Ver Anexo 2. Modelo de autoevaluación voluntaria de la persona trabajadora y Ficha Técnica ERGA FP, º 38 (2004) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

6. La regulación colectiva del trabajo a distancia en la empresa

La implantación del teletrabajo debiera ser el resultado de un acuerdo específico entre la empresa y la representación de los trabajadores. De la lectura de los convenios de empresa se concluye que se avanza en esa línea: se recogen compromisos de las partes para diseñar un plan o proyecto y/o se ponen en marcha proyectos piloto.

En otros casos, las partes acuerdan una regulación mínima en las que se limita la utilización del teletrabajo para casos específicos.

El ámbito preferente de regulación de la modalidad de trabajo a distancia son los **convenios colectivos de empresa**. Los **convenios sectoriales podrán fijar los criterios y pautas generales** para tener en cuenta en los planes o proyectos de teletrabajo que puedan ponerse en marcha en las empresas.

En esta guía tendremos en cuenta la regulación a desarrollar en el ámbito de la empresa, ya que el tipo de actividad y el nivel de desarrollo tecnológico serán determinantes en el modo en que se regule en cada caso.

Se recogen pautas para tener en cuenta tanto en la puesta en marcha del proyecto como en la regulación de los contenidos del acuerdo. En ambos casos se incluyen ejemplos de regulación recogidas en convenios de empresa.

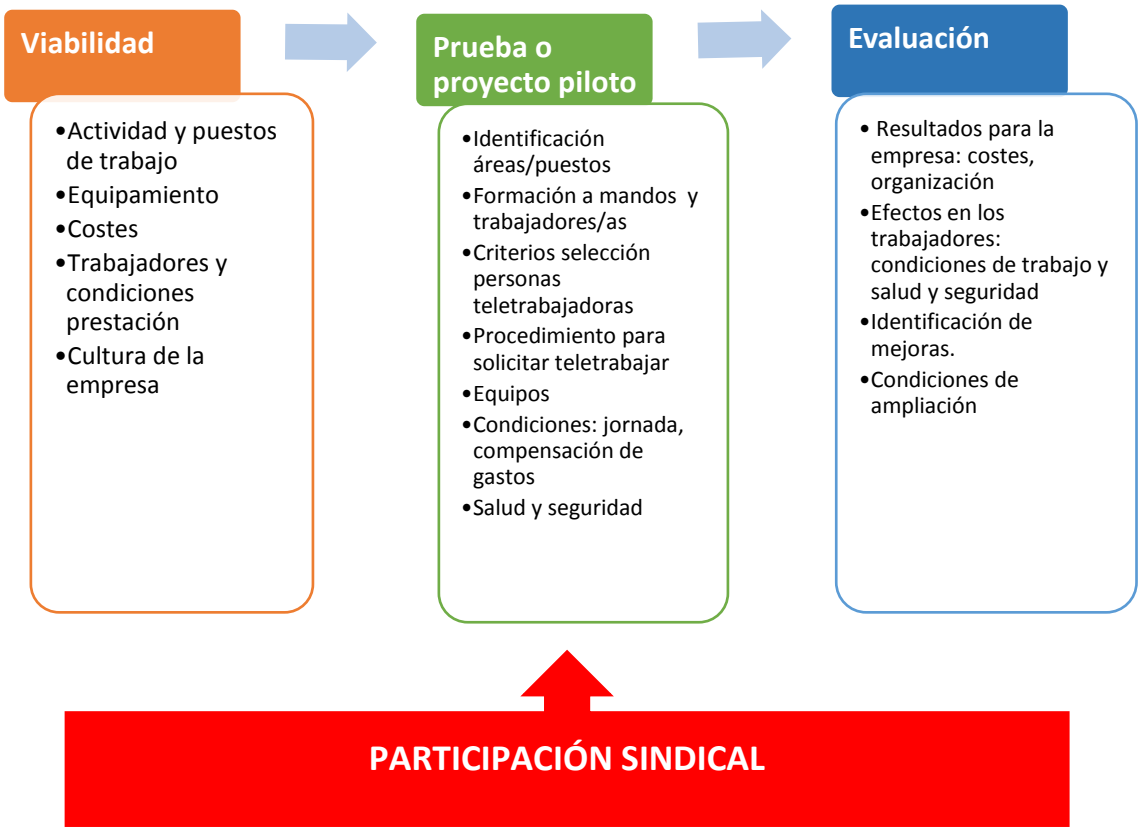
A. Pautas para la puesta en marcha de un plan de teletrabajo

- ✓ Es importante **crear un grupo de trabajo o una comisión** (puede ser vinculada a la comisión paritaria del convenio) formada por **representantes de la empresa y de los trabajadores** para abordar el análisis de la actividad y de la plantilla, de los requerimientos tecnológicos y organizativos y el encaje de la modalidad de teletrabajo que se vaya a implantar con el objetivo de elaborar un plan de teletrabajo en la empresa.
- ✓ Las partes pueden **avanzar en este compromiso estableciendo la puesta en marcha de un proyecto piloto que servirá para evaluar los resultados** de la adopción de la política de teletrabajo acordada e identificar los aspectos de mejora que sean precisos.
- ✓ Se debe establecer la **duración** del proyecto piloto.
- ✓ Ambas partes intervienen en **la evaluación** de los resultados del proyecto piloto y en la resolución de los conflictos que puedan plantearse.
- ✓ El Acuerdo que se alcance **formará parte del Convenio Colectivo**

> *Disposición transitoria cuarta. Acuerdos teletrabajo. Se acuerda que durante el primer semestre del año 2018 se* ***establezcan las bases para la puesta en marcha del teletrabajo.*** *Durante el primer semestre del año 2018* ***la comisión de teletrabajo definirá los requisitos y criterios del proyecto****, implantándose primero un programa piloto hasta final de año.* ***A final del año, se analizarán y***

***ajustarán los resultados del piloto para su implementación** en el primer semestre de 2019.* Convenio Colectivo de RETEVISIÓN. (2018-2020). Cód: 90013622012001 BOE, 1 de mayo de 2019.

Disposición transitoria primera. Teletrabajo. ***Durante el primer semestre del año 2018 se establecerán las bases para la puesta en marcha del teletrabajo**. Durante el primer semestre del año **2018 la comisión de teletrabajo definirá los requisitos y criterios del proyecto, implantándose primero un programa piloto hasta final de año.** Al final del año se analizarán y ajustarán los resultados del piloto para su implementación en el primer semestre de 2019. Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU. (2018-2020). Cód.: 90014052012002 BOE, 1 de agosto de 2019.*



El Criterio Técnico NTP 412 (Teletrabajo: criterios para su implantación) recoge pautas más detalladas sobre la implantación de este proceso. (Ver *Anexo III*).

B. Contenidos del acuerdo sobre teletrabajo. Ejemplos de regulación

Las **referencias principales** para identificar las distintas dimensiones que pueden ser objeto de regulación son el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y el Criterio Técnico: *NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*, publicado por el Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que desarrolla contenidos del Acuerdo Marco Europeo.

Varios convenios, especialmente de empresas tecnológicas, incluyen como parte del convenio colectivo un acuerdo específico en materia de teletrabajo. Incluiremos ejemplos en cada uno de los apartados.

1) Condiciones de la implantación de la modalidad de trabajo

El acuerdo al que lleguen las partes debe recoger las condiciones en que se va a llevar a cabo la implantación de esta forma de organización del trabajo. Tanto el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, como el AENC (2014-2016) recoge criterios al respecto

a) Establecimiento del carácter **voluntario y reversible**, debiendo incluirse las condiciones de reversibilidad. La empresa debe informar a la RLT sobre las altas y bajas que se produzcan

> ***Carácter voluntario**. Tendrá siempre carácter voluntario para la persona teletrabajadora, formalizándose mediante **un Acuerdo individual de teletrabajo**. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una **duración de un año**.*
> *Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, **podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa** de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR.HH.).*
> *3. **Carácter reversible**. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.*
> *En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la Empresa:*
> *– **A iniciativa de la Empresa**, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurran razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.*
> *– **A instancia de la persona trabajadora**, podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurran circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RR.HH. en coordinación con su Unidad de pertenencia.*
> *En ambos casos el plazo de preaviso será de quince días.*
> *De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones,* (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).

b) La **formalización mediante un acuerdo individual.** Este acuerdo debe registrarse en los Servicios Públicos de Empleo y entregarse una copia básica a la RLT.

c) La **efectividad** del acuerdo sobre teletrabajo o vigencia del acuerdo, en el que se hace referencia a la vigencia de este.

Efectividad del acuerdo
La efectividad del presente acuerdo ***se producirá a partir de la entrada en vigor del Convenio de Empresas Vinculadas que lo origina.***
Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, 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 regirá en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).

2) Ámbito de implantación

En áreas funcionales, departamentos en los que se va a implantar y criterios para la ampliación de su aplicación a otras áreas/puestos

Ámbito de implantación. El teletrabajo, en el ámbito de Telyco es «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, por tanto, es una herramienta estratégica en nuestra organización». Ámbito objetivo: Perfil de las actividades. –Se implantará ***con carácter general en aquellas actividades que sean susceptibles de esta modalidad.*** *Para ello, en el seno de la Comisión de Teletrabajo se informará con carácter previo de la incorporación paulatina de dichas actividades, que efectuará el seguimiento de las mismas y de los empleados a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad. CC. Teleinformática y comunicaciones, SAU. (2016-2017). Cód.: 90004952011986). BOE 17 de agosto de 2016.*

Ámbito objetivo: ***Perfil de las actividades.*** *Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.*
Para ello, en el seno de la ***Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar,*** *así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.*
Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).

3) Ámbito personal

En la regulación del ámbito personal conviene tener en cuenta los siguientes aspectos:

a) Si la adopción del teletrabajo responde a un **plan o es una modalidad** que se ofrece de forma limitada a algunas personas trabajadoras. Por ejemplo, no es lo mismo que se contemple como resultado de una decisión para aplicar la medida a toda un área de trabajo de la empresa o como medida para

favorecer el trabajo a personas con necesidades especiales de conciliación o con dificultades específicas.

b) Si tiene **vocación de permanencia o es una medida temporal**.
c) Los **criterios de selección de las personas** que elijan teletrabajar.
d) Las garantías de **no discriminación**.

> ***Artículo 66. Puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo*** *La Empresa, atendiendo a la naturaleza de las funciones a realizar, establecerá los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo, de manera que los mismos puedan desarrollarse de manera no presencial, de forma total o parcial. Sin perjuicio de lo que en el futuro pudiera establecer la Compañía, los puestos de administrativos que realizan funciones en lugares distintos de la Comunidad Autónoma de Madrid continuaran prestando las mismas en régimen de teletrabajo en las condiciones pactadas en su día para ese colectivo. Para ello, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio se informará con carácter previo de la incorporación de puestos de trabajo a la modalidad de teletrabajo. Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU" (centro San Sebastián de los Reyes). 2018-2020. (código número 28102282012019). BOCM, 21-2-2019.*

> ***Ámbito personal****: Perfil de la persona teletrabajadora. Este aspecto* ***deberá considerarse por las personas responsables*** *a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.*
> *Ambas partes se comprometen en el seno del Grupo de Trabajo dependiente de la* ***comisión Inter empresas*** *de ordenación del tiempo de trabajo, a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las* ***reclamaciones*** *que pudieran surgir se analizaran igualmente en el seno de dicho Grupo de Trabajo.*
> *En el seno de la Comisión Inter empresas 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 referidos en este Anexo del presente Convenio y especialmente referidos a los de actividad, igualmente se desplegará la herramienta que permita el seguimiento del teletrabajo a lo largo de 2020. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).*

Además del tipo de tarea, se tienen en cuenta habilidades y aptitudes de la persona. (Ver Anexo Ficha técnica del INSHT). Algunos convenios incluyen los criterios a tener en cuenta para seleccionar a las personas susceptibles de optar al teletrabajo.

> *Corresponderá a AXA ofrecer esta modalidad de prestación laboral* ***al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado*** *pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo. En los supuestos de trabajadores con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, AXA procurará ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita. Grupo Axa (Código convenio n.º 90006353011984),2017-2020. B0E, 13 DE 6-2017.*

> ***Las personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33%****, reconocido oficialmente por la Administración pública, en caso de movilidad geográfica del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la permanencia en el puesto de trabajo, y en caso de cierre del centro de trabajo,* ***tendrán derecho a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa, como es el trabajo a distancia, teletrabajo****, etc., de forma que se evite su traslado a otro centro de trabajo, garantizando con ello sus derechos de*

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como sus derechos de asistencia social integra T-Systemas ITC Iberia, SAU Código. 90103362012019) (2017-2021).

*Artículo 18. Teletrabajo 18.1 De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán individualmente las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono. 18.2**. También, por acuerdo entre empresa y trabajador, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente de un menor que por razones de salud no pueda acudir a la guardería/colegio, previo aviso y justificación, podrá desarrollar el trabajo a distancia** mientras se dé dicha circunstancia. Vcall Services (2017-2018), Cód. 08100482012013. BOPB, 1-10-2018.*

4) Vigencia de los contratos

En este caso se regula la vigencia de los contratos de teletrabajo que se puedan suscribir en la empresa con aquellas personas trabajadoras que acepten esta modalidad de prestación laboral. Se incluyen las condiciones de prórroga y/o renovación.

A. ***Vigencia.** Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de **un año**, transcurrido el cual **podrá prorrogarse una vez que se realice con la persona trabajadora la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas**. No obstante, la continuidad en el mismo estará **supeditada a los posibles porcentajes** de personas teletrabajadoras que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas trabajadoras adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).*

5) Jornada

Las partes pueden adoptar distintas modalidades de jornada de aplicación a las personas que teletrabajan: completa o parcial. Puede ser todos los días o sólo unos días a la semana, puede referirse sólo a períodos concretos en los que la persona trabajadora precisa de medidas específicas para conciliar, o vincularse a un proyecto de teletrabajo por el que se pretende que pase toda o la mayor parte de la plantilla.

Es **importante la referencia al convenio colectivo (**la regulación del tiempo de trabajo). Debe recogerse en el contrato específico el horario que ha de cumplir la persona teletrabajadora y, si se contemplan medidas de flexibilidad, cómo se regulan.

***1. Jornada y horarios**. La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.*
*Por otro lado es preciso **compaginar un control del teletrabajo** (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos,*

variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.)., partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

***En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabajará**.*

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

***Teletrabajo fuera del horario habitual**. Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la Empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de los compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.*

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera a la persona trabajadora por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

***Trabajo a turnos**. Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentara variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).*

*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. (CC. Orange Espagne, SAU (2019-2022). Cód: 90016692012008) BOE 18-10-2019.*

5. Tiempo de Teletrabajo: Será como mínimo de 2 días semanales, excepto para los servicios de soporte de atención integrado y tramitación, pudiendo ser modificada de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RRHH. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo; de estas excepciones se informará a la Representación de los Trabajadores de acuerdo con lo previsto para el seguimiento de esta modalidad. En el contrato se determinará el número de días/horas de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise detallar los días y el horario concreto de teletrabajo. Convenio colectivo de la empresa Teleinformática y Comunicaciones, SAU –TELYCO– (código de convenio n.º 90004952011986), BOE, 17 de agosto de 2016.

En este apartado puede incluirse una regulación sobre el **sistema de control** que seguirá la empresa para confirmar el cumplimiento de la jornada pactada. Se debe informar y consultar a la RLT de los sistemas de control utilizados.

> *Artículo 72. Sistemas de control Con respeto a la dignidad del empleado,* ***la Empresa podrá comprobar la actividad del trabajador desarrollada mediante el teletrabajo a través de controles telemáticos*** *oportunos que serán proporcionales al objetivo perseguido. La Empresa podrá establecer diferentes instrumentos de control específicos dependiendo de la función laboral desempeñada por el teletrabajador,* ***informando tanto al Comité de Empresa y al personal afectado de los instrumentos y métodos de dichos controles. El fichaje del control de presencia para los teletrabajadores a tiempo completo de su jornada se efectuará desde el ordenador instalado en el domicilio del empleado, a través del portal de empleado en la intranet****. C.C. Páginas Amarillas Soluciones Digitales, Sociedad Anónima Unipersonal" (centro San Sebastián de los Reyes). 2018-2020. Cód. 28102282012019. BOCM, 21-2-2019.*

Los sistemas de control no sólo se refieren al tiempo de trabajo. Algunas empresas han planteado sistemas de monitorización de las tareas realizadas que suponen un incremento de los riesgos en la salud. Es muy importante el control sindical de estos aspectos.

6) Condiciones económicas

Algunas de las consideraciones a tener en cuenta en este apartado son:

- La r**eferencia** para la fijación de las condiciones económicas es el **convenio colectivo de aplicación.**
- Se debe recoger el principio de que las condiciones salariales de la persona que teletrabaje no se verán afectada por realizar su prestación laboral mediante teletrabajo.
- Es conveniente regular el tratamiento de los complementos extrasalariales (transporte, vales de comida, seguros…)
- Establecer las compensaciones económicas que recibirá la persona teletrabajadora por los gastos en los que pueda incurrir (comunicaciones, posibles adaptaciones del puesto de trabajo, equipos, luz, climatización…)
- Determinar las condiciones para suscribir el seguro de los equipos informáticos y su financiación.

> ***Condiciones económicas****. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto,* ***no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales****. Respecto a* ***los devengos circunstanciales****, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.*
> *En cuanto a la* ***retribución variable*** *a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.*
> *Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de*

Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).

***Artículo 76. Condiciones económicas** La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, **no sufrirán modificación el salario base, los complementos personales y la retribución variable**. Respecto a los **devengos circunstanciales**, se percibirán aplicando las mismas condiciones que correspondería si su trabajo fuera presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los **complementos extrasalariales**. Procederá la compensación por comida en los términos previstos en el art. 52 del convenio colectivo de acuerdo con la normativa fiscal y de cotización a la Seguridad Social que sea aplicable. En el supuesto de que, en el desarrollo de sus funciones, el empleado deba realizar **viajes de trabajo**, serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurra. Páginas Amarillas Soluciones Digitales, Sociedad Anónima Unipersonal" (centro San Sebastián de los Reyes). 2018-2020. (código número 28102282012019). BOCM, 21-2-2019.*

7) Salud y seguridad en el trabajo

Los elementos principales de la regulación de esta materia en el convenio son:

- ✓ **La empresa sigue siendo la responsable de la salud y seguridad** en el trabajo en el lugar del trabajo, en este caso el domicilio (aunque puede ser otro lugar elegido por la persona teletrabajadora). Por ello, es la responsable de establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud y proporcionar las medidas de protección que se precisen.

- ✓ La **evaluación de riesgos** (Ley 31/35 de Prevención de Riesgos Laborales)

  - **La empresa debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos** del puesto donde se va a teletrabajar. Algunos convenios, incluyen un cuestionario de autoevaluación.
  - En la evaluación de riesgos, así como las revisiones o actuaciones que en materia de prevención puedan precisarse, **ha de tenerse en cuenta el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio particular** (Art. 18.2 de la CE)
  - Los aspectos mínimos a tener en cuenta en la prevención de este tipo de trabajo se recogen el RD 488/1997. de 14 de abril. sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
    http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12928-12931.pdf

    - El espacio de trabajo
    - La iluminación
    - El ruido
    - La climatización

  - Además, sería conveniente **incluir medidas específicas de prevención para afrontar riesgos específicos asociados al teletrabajo**, especialmente cuando éste se realiza de forma permanente: aislamiento, fatiga, stress,

incertidumbre, dificultades de desconexión, dificultades para separar el tiempo de trabajo y el tiempo personal y/o familiar. Esta forma de trabajo que permite aumentar la flexibilización puede tener consecuencias en la salud de los trabajadores. Muchos de estos riesgos tienen una clara relación con los sistemas de control del trabajo utilizados por la empresa.

- La **regulación de la desconexión digital** es una herramienta para abordar estas cuestiones.
- Es imprescindible **proporcionar formación específica** a las personas que teletrabajan: cuestiones sobre el funcionamiento de los equipos, comunicaciones, la prevención de riesgos, organización del trabajo, entre otros. Para que esta formación sea efectiva es necesario que también los mandos que se van a hacer cargo de equipos de personas que teletrabajan reciban una formación específica.

***3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral**:*
*a) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Teletrabajo. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos **cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:***
*1. El puesto de trabajo deberá tener **dimensiones** suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.*
*2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la **luminosidad** y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.*
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
*4. **La altura ideal de la pantalla** es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entra la línea de visión horizontal y la trazada a 60 º bajo la horizontal.*
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.
*6. Es muy importante **dejar espacio suficiente delante del teclado** para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.*
*7. **El asiento de trabajo** deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.*
*8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que **las fuentes de luz** tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.*
*9. La Empresa realizará la **vigilancia de la salud** (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.*
*10. A fin de eliminar **el riesgo eléctrico** se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.*
*Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales **queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías***

constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.
Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.
Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).

Artículo 79. Prevención de riesgos laborales La prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo cumplirá con las previsiones legales establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. El lugar de trabajo en el domicilio del empleado está sujeto a la evaluación de riesgos, que se llevará a cabo en los términos legalmente exigibles y a través de un "Documento de Autoevaluación" facilitado por el Servicio de Prevención previamente al inicio de la actividad, junto con la formación necesaria en materia de prevención ajustada a las características del puesto de trabajo. En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. C.C. Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (centro San Sebastián de los Reyes). 2018-2020. Código 28102282012019). BOCM, 21-2-2019.

8) Otros aspectos para tener en cuenta

Junto a la regulación de las condiciones de trabajo de las personas que va a teletrabajar es importante que en el acuerdo al que lleguen las partes se incluya un tratamiento específico para, al menos, las siguientes cuestiones.

Confidencialidad de los datos. Tanto de los datos personales de la persona teletrabajadora como de los que ésta necesita utilizar de la empresa. Hemos encontrado algún convenio en el que se condiciona la posibilidad de acceder al teletrabajo si el cliente lo acepta.

Protección y confidencialidad de datos: Los teletrabajadores seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por Telyco en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales. CC. Teleinformática y comunicaciones, SAU. (2016-2017). Cód.: 90004952011986. BOE 17 de agosto de 2016.

Los derechos colectivos. Las personas que teletrabajan mantienen los derechos de información por parte de los sindicatos y sus representantes, tanto los que se recogen en la normativa como los desarrollados en el convenio colectivo de aplicación. Incluidos los derechos de mantener su condición de electores y elegibles. Por ello es necesario hacer explicito el centro de trabajo de referencia a esos efectos.

Es importante **asegurar el acceso a la información sindical** cuando las empresas disponen en su portal de una entrada específica o habilitar medios para facilitar dicho

acceso. De modo que las personas teletrabajadoras puedan plantear sus problemas o demandas a sus representantes u organizaciones sindicales de la empresa.

> ***Derechos sindicales**. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por las personas teletrabajadoras, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.*
> *La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación. C.C. de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones,* (2019-2021). Cód. CC 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).

Los equipos de trabajo. Es conveniente desarrollar un apartado específico sobre la propiedad y responsabilidad del mantenimiento de los equipos de trabajo, así como de los procedimientos para solventar los fallos técnicos que puedan presentarse.

> *Equipos y comunicaciones: Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad del trabajador, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares. La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información. El empleado deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo, los cuales deberán estar contratados con Telefónica. Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.* ***CC.** Teleinformática y comunicaciones, SAU. (2016-2017). Cód.: 90004952011986.Boe 17 de agosto de 2016*.

Las funciones de la comisión paritaria del convenio (o del órgano paritario que designen las partes) en el seguimiento de la aplicación de medidas adoptadas, en la solución de conflictos que puedan presentarse y en la evaluación del plan, cuando la puesta en marcha implique diferentes fases de implantación.

> ***Seguimiento del acuerdo***
> *En el seno de* ***Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento.*** *Asimismo, y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación. Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, (2019-2021). Cód. CC 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019).*

Los representantes de los trabajadores de la empresa pueden ejercer las funciones de información, consulta y negociación en esta materia concreta: desde el seguimiento de la contratación y su ajuste al Acuerdo de Teletrabajo acordado y al convenio de aplicación en la empresa, a la información económica específica, desde los datos de registro de jornada que se adopte para las personas que teletrabajan, hasta la vigilancia de la carga de trabajo o los criterios de evaluación que se adopten.

Finalmente, es importante insistir en que una gran parte del éxito de esta forma de organización depende del modo en que se gestione en la empresa. El papel de los mandos intermedios es fundamental para que las evaluaciones de desempeño o decisiones sobre el cambio de las condiciones sea transparente y referido a unos objetivos previamente bien definidos y establecidos.

7. Recursos

ANEXO 1. EJEMPLO DE ANEXO AL CONTRATO. ACUERDO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Sigue los criterios del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
En …, a…de…de 20
De una parte…… (datos de la empresa), representada por…….
Y de otra, ……con DNI……en nombre e interés propio
MANIFIESTAN
Que el trabajador/a viene prestando sus servicios para la compañía desde la fecha……, mediante una relación laboral de……y desempeñando el puesto de……
Debido a las peculiaridades técnicas del mencionado puesto de trabajo, ambas partes consideran perfectamente compatible el desempeño, desarrollo y control del mismo bajo la modalidad del teletrabajo y, por lo tanto, acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes
CLAUSULAS
Primera. - El trabajador/a desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo… (a tiempo completo/a tiempo parcial) durante…. (nº) días a la semana y desde su domicilio sito en la C/…… de ……..
Segunda. -…….. (nombre de la empresa) **proporcionará, instalará y mantendrá los equipamientos necesarios** para el correcto desempeño de las misiones del puesto de trabajo del empleado/a, y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos.
Tercera. - El trabajador/a se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales marcados por la compañía.
Cuarta. - **El control de la actividad del trabajado**r/a por parte de la empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del trabajador/a y éste fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste/a. (Privacidad)
Quinta. - El trabajador/**a tendrá derecho a disfrutar de la misma jornada**, **horario, descansos y vacaciones** que el resto de los empleados de la compañía que desempeñen sus tareas mediante presencia física en el centro de trabajo. Asimismo, el trabajador/a tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados de…….. (nombre de la empresa).
Sexta. - El trabajador/a **tendrá derecho a participar en cuantas acciones formativas** que la empresa considere oportunas de cara a mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades según el plan de formación anual de la compañía. Además, **el teletrabajador recibirá una formación adecuada y específica sobre las características del modelo de teletrabajo implantado en la empresa**. Igualmente, la empresa se compromete a actualizar periódicamente la formación teórica necesaria para el uso de los medios de teletrabajo.
Séptima. - El trabajador/a tendrá **derecho a una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo**, y la obligación de hacer un uso correcto de los medios facilitados por la compañía.
Octava. - El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador. Estará sometido a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.
Novena. - Debido a la condición de reversibilidad, inherente a las características implícitas del teletrabajo, tanto el trabajador/a como la compañía podrán dar por finalizado la situación de teletrabajo a través de comunicación escrita con un preaviso mínimo de un mes de antelación,

retomándose, en su caso, la situación laboral existente previa a la celebración del presente acuerdo.

Décima. - Si el trabajador/a tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a la compañía de forma escrita y con una antelación mínima de…… (periodo de tiempo estimado). En este caso, la compañía se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

Y para que conste, firman el presente documento por triplicado ejemplar en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados, quedando un ejemplar en poder de la empresa, otro en poder del trabajador/a y otro en el Servicio Público de Empleo Estatal. Se hará entrega de la copia básica a la representación sindical en la empresa

. POR LA EMPRESA TRABAJADOR/A

ANEXO 2. MODELOS DE AUTOEVALUACIÓN VOLUNTARIA DE LA PERSONA TRABAJADORA

No hay un modelo oficial al respecto, si bien varias fuentes hacen referencia a un modelo oficial que no existe. Cada empresa, con la participación de los delegados de prevención y/o el Comité de Salud y Seguridad, podría elaborar un cuestionario de autoevaluación a partir de las estipulaciones recogidas en el RD 488/1997, de 14 de abril. sobre *disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.*

Algunas mutuas han elaborado también instrumentos para que la persona realice esta autoevaluación. Por ejemplo, la AC-Mutual, recoge en su Guía de teletrabajo, un modelo de Cuestionario de autocomprobación. Puede verse en el enlace https://www.mc-mutual.com/documents/20143/47332/teletrabajo-covid-empresas.pdf/959efd0e-c09b-4652-06ea-799b012f6210?t=1584953740815

Algunos de los convenios analizados incluyen como anexo un modelo para cursar la solicitud de teletrabajo que incluyen preguntas específicas sobre las condiciones de trabajo del puesto de trabajo en el domicilio. Un ejemplo, es el convenio de la empresa *Teleinformática y comunicaciones,* SAU. (2016-2017). Cód.: 90004952011986. BOE 17 de agosto de 2016.

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-7933

ANEXO 3. CRITERIOS PARA ABORDAR UN PLAN DE TELETRABAJO EN LA EMPRESA

NTP 412. Teletrabajo: criterios para su implantación.

Ficha técnica desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el que se recogen criterios a tener en cuenta en la implantación del teletrabajo en la empresa. Desde las características de la actividad, a los criterios de selección de los trabajadores o las condiciones de salud y seguridad.

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo (Elaborada por la Junta de Andalucía)

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf

ANEXO 4.- EJEMPLO DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN UN CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

U**na de las regulaciones más detalladas** se recoge en el *Convenio de Empresas vinculadas Telefónica SAU, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones,* (2019-2021). Cód. CC 90100303012015. (BOE, 13 de noviembre de 2019)

Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork

Ámbito de implantación

Continuando con la ya larga tradición de las Empresas en esta materia, definimos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, como, una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo: **Perfil de las actividades.** Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la **Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar,** así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Ámbito personal: Perfil de la persona teletrabajadora. Este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen en el seno del Grupo de Trabajo dependiente de la **comisión Inter empresas** de ordenación del tiempo de trabajo, a definir *los criterios objetivos de aplicación* que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las **reclamaciones** que pudieran surgir se analizaran igualmente en el seno de dicho Grupo de Trabajo.

En el seno de la Comisión Inter empresas 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 referidos en este Anexo del presente Convenio y especialmente referidos a los de actividad, igualmente se desplegará la herramienta que permita el seguimiento del teletrabajo a lo largo de 2020.

Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. **La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación** y a tal efecto, se considera:

1. **Efectividad**. Con la firma del II Convenio de Empresas Vinculadas se potencia su desarrollo, considerando las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.
2. **Carácter voluntario**. Tendrá siempre carácter voluntario para la persona teletrabajadora, formalizándose mediante **un Acuerdo individual de teletrabajo**. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una **duración de un año**.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, **podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa** de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR.HH.).

3. **Carácter reversible**. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la Empresa:
– A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurran razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona tele trabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.
– A instancia de la persona trabajadora, podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurran circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RR.HH. en coordinación con su Unidad de pertenencia.
En ambos casos el plazo de preaviso será de quince días.
De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.
4**. Vigencia.** Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de **un año**, transcurrido el cual **podrá prorrogarse una vez que se realice con la persona trabajadora la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas**. No obstante, la continuidad en el mismo estará **supeditada a los posibles porcentajes** de personas teletrabajadoras que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas trabajadoras adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.
5. **Tiempo de teletrabajo**. El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de **común acuerdo por ambas partes, persona tele trabajadora y responsable inmediato**. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre las personas trabajadoras que realicen teletrabajo.
En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.
Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso **establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo**. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.
6**. Formación**. Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.
7. **Protección y confidencialidad de datos.** Las personas tele trabajadoras seguirán vinculadas a los derechos y obligaciones establecidos por cada una de las tres sociedades del ámbito de este Convenio de Empresas Vinculadas en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.
Por otra parte, las Empresas adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona tele trabajadora para fines profesionales.
8**. Equipos y comunicaciones**. Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.
La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.
La persona trabajadora deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.
Todos los **costes asociados** a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.

Condiciones laborales de las personas tele trabajadoras

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.
1. Jornada y horarios. La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto,

por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.
Por otro lado es preciso **compaginar un control del teletrabajo** (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.)., partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.
Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.
Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.
En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabajará.
En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.
Teletrabajo fuera del horario habitual. Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la Empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de los compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.
En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera a la persona trabajadora por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.
Trabajo a turnos. Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentara variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.
2. Condiciones económicas. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, **no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales**. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.
En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.
Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.
3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral:
a) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Teletrabajo. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos **cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:**
1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entra la línea de visión horizontal y la trazada a 60 º bajo la horizontal.
5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.
7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.
8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
9. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.
10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.
Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales **queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.**
Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.
Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.
b) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Flexwork. En líneas generales, los puestos de flexwork deberán al menos cumplir las siguientes condiciones: 1. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
2. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
3. La altura ideal de la pantalla aquella en es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entra la línea de visión horizontal y la trazada a 60 º bajo la horizontal.
4. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.
5. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.
6. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.
Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.
Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del flexwork en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.
4**. Derechos sindicales**. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por las personas teletrabajadoras, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.
La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

5**. Formación**. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además **debe potenciarse una formación específica en esta materia**, tanto para las personas tele trabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona trabajadora para el uso de las herramientas básicas de la persona Tele trabajadora haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento

El procedimiento para la tramitación de un nuevo **contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, para cuyo registro y seguimiento, 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 las personas teletrabajadoras,** 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**.

Efectividad del acuerdo

La efectividad del presente acuerdo se producirá a partir de la entrada en vigor del Convenio de Empresas Vinculadas que lo origina.

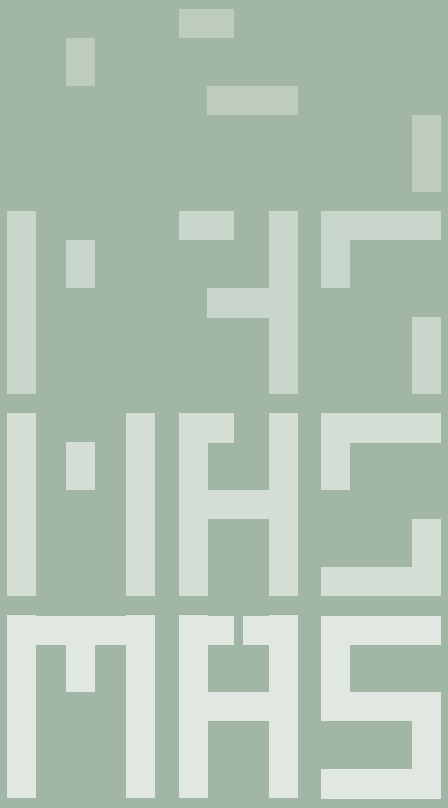
Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran 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 regirá en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.

Seguimiento del acuerdo

En el seno de **Comisión Inter empresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento.** Asimismo, y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

ANEXO 5. RESUMEN ASPECTOS PRINCIPALES OBJETO DE REGULACIÓN Y SU REFERENCIA NORMATIVA

Aspectos a tener en cuenta	Detalles	Referencia normativa
Descripción del ámbito de aplicación (actividad y perfiles)	Los convenios precisan el ámbito o área de actividad de la empresa y los perfiles profesionales	AMET Art.2 Art. 13 del E.T.
Es voluntario por parte del trabajador y la empresa.	Lo puede solicitar la persona o lo puede plantear la empresa. Es resultado del acuerdo.	Art. 3 AMET
Los teletrabajadores tienen derecho a igual salario	Mantienen los mismos derechos que si desarrollasen su trabajo en el centro de la empresa. Incluida su posibilidad de acceso a las vacantes.	Art. 13.3 E.T. Art.4. AMET
El empresario está obligado al registro diario de jornada	Ello implica el respeto a los límites de jornada y descanso.	Art.34. E.T
Derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio	En caso de visitas al domicilio (por ejemplo, por temas de salud y seguridad) es necesario que la persona trabajadora sea informada con anterioridad y de su consentimiento. Derecho a la desconexión digital	Art. 5 y 6 AMET Art. 20.bis E.T
Derecho a la formación	Las personas que teletrabajan deben recibir información y formación específica. Mantienen su derecho al resto de la formación como cualquier otro trabajador de los centros de la empresa. .	Art. 13.3 E.T. Art.10 AMET
Derecho a la representación colectiva. (Necesidad de adscripción a un centro de trabajo a estos efectos)	-Se incluyen en el censo electoral del centro. -Son electores y elegibles - Información y participación sindical y de la RLT.	Art. 13.5 E.T. Art. 11 del AMET
Seguridad y Salud	Evaluación de riesgos y adopción de las medidas de prevención correspondientes. Derecho a la desconexión digital	Art. 13.4 ET Art. 8 del AMET LPRL
Equipamientos	En principio, proporcionados por la empresa (facilita, instala y mantiene). Cubre los gastos necesarios en los que se puede incurrir por desarrollar la actividad en casa.	Art. 7 AMET



VAMOS A MÁS

Más participación • Más cercanía • Más eficacia

www.fesmcugt.org