

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores define, en su artículo 13, el trabajo a distancia como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

La regulación del trabajo a distancia en el Estatuto es breve:

- Exige la forma escrita en el contrato de trabajo y la entrega de copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras.
- También exige la equiparación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras a distancia con quienes prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.
- En especial, las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- Garantizar su acceso a la formación en el empleo y a la promoción profesional y posibilitar la movilidad y promoción informando sobre la existencia de vacantes para trabajo presencial en los centros de trabajo.
- Reconoce el derecho a la protección en materia de seguridad y salud.
- Permite ejercer los derechos de representación colectiva, a cuyo efecto deberán adscribirse estas personas trabajadoras a un centro de trabajo de la empresa.

En todo caso, el brevísimo marco legal indica que se deben de garantizar, entre otros, una serie de derechos a las trabajadoras y trabajadores:

- Respeto de la jornada. Continúa la obligación de control por parte del empresario y el respeto de los límites legales de la jornada. De no cumplirse este apartado, existiría un grave peligro en cuanto a horas extra encubiertas o no pagadas.
- Derecho a la desconexión digital. Figura muy relacionada con el trabajo a domicilio y que tanta importancia estaba ganando ya antes de la crisis, precisamente como consecuencia del desarrollo tecnológico y la posible localización y disponibilidad permanente de las trabajadoras y trabajadores. La desconexión digital es un derecho irrenunciable, con independencia de que se esté trabajando bajo la modalidad de teletrabajo.
- Derecho a la salud. Con atención a la prevención de riesgos laborales, especialmente en relación con los riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales como el estrés laboral.

El teletrabajo entendemos que no se trata de un modelo de contratación sino de una nueva realidad de organización del trabajo que abarca una modalidad de trabajo a distancia determinada por el uso de las nuevas tecnologías TIC. Además de los riesgos concretos para los trabajadores y trabajadoras que pueden derivarse de esta modalidad, en caso de permitirse que la misma se implante generalizadamente, existe el riesgo del dumping social y externalización total o parcial de la actividad productiva de las empresas. Es una nota preocupante de esta forma de organizar el trabajo pues puede conllevar la pérdida de miles de puestos de trabajo, previamente articulados inicialmente en modo de teletrabajo.

Otro elemento preocupante y nada desdeñable del teletrabajo es la difuminación de las notas de la laboralidad como la ajeneidad, dependencia y control que puede dar lugar a la sustracción de personas trabajadoras del marco jurídico de las relaciones laborales como un nuevo nicho de nuevos falsos autónomos. Con las ya conocidas consecuencias a efectos de huida patronal del derecho laboral y merma en los ingresos que sostienen nuestro sistema público de seguridad social.

El teletrabajo que se viene desarrollando en las empresas desde que se decretó el Estado de Alarma ha de ser entendido como una medida excepcional de carácter preventivo. Su excepcionalidad, por tanto, se fundamenta en la necesidad de tomar medidas de carácter colectivo para impedir la propagación del virus, y así se ha hecho constar en la normativa promulgada a tal efecto, ya que, aunque la legislación en materia de teletrabajo era bastante escasa en el tiempo anterior al estado de alarma, se han realizado modificaciones legales para fomentar su implantación, aligerar los plazos y, en buena medida, los propios requisitos a cumplir por parte de las empresas.

Se trata de un teletrabajo, por tanto, que podríamos denominar “de fuerza mayor”, y no debemos de confundirlo con el teletrabajo que se venía desarrollando con anterioridad al 14 de marzo de 2020.

Este teletrabajo que hemos denominado “de fuerza mayor” ha evidenciado la necesidad de introducir cambios legislativos que avancen en una regulación que se ha demostrado insuficiente.

El ahorro que supone para las empresas, en detrimento de las trabajadoras y trabajadores, es un punto muy importante. La inmensa mayoría de las personas que están teletrabajando lo hacen a partir de medios propios: afectación de su vivienda a la actividad laboral, electricidad, línea ADSL, equipos informáticos o telefónicos, mobiliario de oficina y salvaguarda de las medidas elementales de prevención, todo ello a cargo, en la mayoría de las ocasiones, de la persona trabajadora y no del empresario. Por no citar otras cuestiones como la climatización u otros suministros que también tendrán que sufragar las trabajadoras y trabajadores si quieren trabajar en unas condiciones saludables y de confort.

Por tanto, nos encontramos con una realidad que puede hacer compleja la prestación laboral: de una parte, la sensación de una conquista de mayor autonomía personal cuando se pasa a la modalidad de teletrabajo, y de otra parte, la asunción de costes que en principio correspondían al empresario, el mayor aislamiento social y mayores dificultades para organizarse sindicalmente, así como el incremento de las presiones en muchos casos, sobre todo en aquellos sectores productivos más precarios, y la vuelta al encierro de la mujer en las casas, tras largos años de lucha, que se verá obligada nuevamente a atender los trabajos de cuidados junto con la prestación laboral, solo por citar algunos ejemplos. También los riesgos en materia de salud laboral que puede conllevar, tanto por las condiciones de prestación como por los nuevos riesgos psicosociales que pueden derivarse.

Se ha extendido la idea de que el teletrabajo nos hace ganar tiempo personal. Ya no es necesario perder tiempo en el transporte al centro de trabajo y viceversa. Este es uno de los puntos fuertes que más agradan a quienes han conocido la experiencia durante los últimos meses. Sin embargo, también se está produciendo un movimiento inverso. Pese a que se gana ese tiempo personal, se están introduciendo cambios en las operativas de las empresas que impiden el ejercicio del derecho de la desconexión digital. O lo que es lo mismo, se están llevando a cabo cambios en muchas empresas para que la persona

trabajadora se encuentre a plena disposición del empresario incluso fuera de su jornada, eliminándose así la delimitación entre el tiempo personal y el tiempo de trabajo. Hay que estar pendiente del teléfono móvil, o del correo electrónico, ya que, en cualquier momento, incluso fuera de nuestra jornada, podremos recibir instrucciones o información crítica para poder desarrollar nuestro trabajo, cuestión que supone un retroceso sobre el derecho a la desconexión digital que en estos momentos está regulado en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho del que las empresas no pueden disponer.

Otro riesgo que se corre es que una realidad que en principio debería atender necesidades de conciliación de las personas trabajadoras se convierta en una necesidad productiva que modifique la realidad actual de las relaciones laborales generando una pérdida de derechos para la clase trabajadora. La configuración legal del trabajo a distancia se configura como de aceptación voluntaria y el propio art.13.3 configura la obligación patronal de ofrecer los puestos presenciales que se encuentren vacantes. Ya hemos visto, en el escenario del Covid-19, que puede cambiar y que el teletrabajo puede convertirse en una puerta necesaria para la contratación que debe ser asumida por la persona trabajadora si quiere obtener el puesto de trabajo, sin más opción que aceptarlo o quedarse sin empleo. Sin duda las empresas van a explorar profundamente esta opción que les va a permitir no solo reducir costes de explotación, sino atomizar la realidad de los trabajadores y trabajadoras, dificultar la acción de la inspección de trabajo y extender el poder de disposición y la jornada de trabajo.

También puede conllevar la desnaturalización de determinadas formas de contrato como las formativas y generar mayores abusos en la contratación temporal o eventual y la puesta a disposición de personas contratadas por empresas de trabajo temporal.

Cabe destacar igualmente, que la brecha tecnológica, puede configurarse como una desigualdad de acceso al empleo de personas residentes en áreas donde el acceso a las telecomunicaciones no se encuentre desarrollado. Por poner un ejemplo que no exista ADSL o no cuente con suficiente velocidad de red en su domicilio.

Por lo tanto, además de las zonas oscuras y de los peligros evidentes que se esconden detrás de una gestión interesada del teletrabajo, se hace necesaria una regulación que detenga estos síntomas que han aparecido durante los primeros meses en que se ha utilizado de manera generalizada, y bajo la excepcionalidad del momento que estamos atravesando. Por otra parte, la legislación anterior al Covid-19, que regresará tras lo dispuesto en los Reales Decretos promulgados durante el estado de alarma, se ha demostrado también insuficiente, especialmente en lo relativo a la asunción del trabajador o trabajadora de unos costes que le corresponden al empresario, a las mayores dificultades para organizarse sindicalmente y a la casi nula intervención por parte de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

Debemos, por lo tanto, valorar si existe realmente una conquista de mayor autonomía en esta modalidad de prestación del servicio o, si por el contrario, se trata de una herramienta cuyo mayor peligro, a la larga, es fomentar aún más políticas de contratación encaminadas a una mayor precariedad o al desarrollo de figuras ya conocidas como los falsos autónomos.

Condiciones Laborales de implantación de teletrabajo

La implantación de esta modalidad de trabajo no modificará en forma alguna la relación laboral preexistente y se llevará a cabo conforme al Convenio Colectivo en cada caso y

al resto de las normativas legales de aplicación. Respecto a las nuevas contrataciones se establece un periodo mínimo de trabajo presencial de seis meses tras la contratación antes de poder pasar a la modalidad de teletrabajo para evitar que pueda existir discriminación en el acceso al empleo para aquellas personas que no puedan o quieran teletrabajar.

1. Voluntariedad

La adscripción a esta modalidad de trabajo siempre será de carácter voluntario para los trabajadores y las trabajadoras. No podrá establecerse como un requisito necesario para la contratación; la negativa a realizarlo, no podrá repercutir negativamente en la carrera profesional ni en ningún otro aspecto laboral de las personas afectadas.

2. Reversibilidad

La renuncia de la trabajadora o el trabajador a seguir adscrito a esta modalidad de trabajo deberá formularse ante las empresas con un preaviso máximo de 7 días de antelación. Así mismo, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo presencial de forma inmediata cuando se produzcan problemas técnicos sobrevenidos en las herramientas de trabajo telemáticas.

3. Puestos de teletrabajo y corresponsabilidad

Las empresas publicarán el número de plazas habilitadas para esta modalidad, la apertura de presentación de solicitudes (plazos y premisas), seleccionándose posteriormente las adscripciones temporales, con su duración, conforme a lo establecido anteriormente y en términos de no discriminación por razón de sexo.

Cada nuevo acceso a la modalidad del teletrabajo, requiere una nueva evaluación previa.

La apertura de plazas habilitadas para esta modalidad tiene como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles. La perspectiva de género ha de ser una constante en el diseño, redacción e implementación de la presente normativa con el fin de no garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre y que el trabajo de cuidados sea patrimonio también de los hombres.

A todos los efectos, el trabajador o la trabajadora estará adscrito al mismo departamento y área en el que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación al Teletrabajo. Durante la realización de su jornada presencial, ocuparan un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin con las mismas condiciones que las personas que trabajen presencialmente en el centro de trabajo.

4. Jornada y horarios

La adscripción al Teletrabajo no puede llevar de forma implícita la alteración de la jornada habitual, ya sea ésta completa o parcial, con reducción o flexibilidad horaria, descansos y/o pausas retribuidas. Cualquier alteración deberá regirse por el convenio colectivo vigente en cada caso, debiéndose garantizar el régimen de pausas y descansos que se requiera legal o convencionalmente.

Igualmente, a las personas adscritas a esta modalidad les será de aplicación lo establecido en su Convenio Colectivo en materia de procedimientos de solicitud y disfrute de las vacaciones, permisos retribuidos, licencias, complementos, etc.

La Empresa garantizará la implantación de sistemas de desconexión digital que regulen de forma saludable, tanto los descansos oportunos como la relación de los trabajadores y trabajadoras de esta modalidad con sus responsables y resto del personal.

La Dirección de la Empresa pactará con la RLT los mecanismos necesarios para el registro diario del tiempo de trabajo de la jornada del trabajador o trabajadora, entregando copia del resumen al trabajador o trabajadora y a la RLT.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora opte por el teletrabajo, la empresa no podrá imponerle unilateralmente el horario, si éste tiene a su cargo menor o personas dependientes, pues el teletrabajo es incompatible con la conciliación si éste no va asociado a la autonomía en la gestión de tiempos y horarios y a la desconexión digital. Es necesario garantizar medidas que permitan la conciliación laboral y familiar de las personas en régimen de trabajo a distancia.

5. Formación e Información

La Dirección de la Empresa asegurará formación específica para todo el personal vinculado al teletrabajo. La formación imprescindible para el desarrollo del teletrabajo deberá realizarse con carácter previo, la formación con el objeto de facilitar la adaptación colectiva a esta nueva forma de organizar y gestionar el trabajo deberá realizarse dentro de los 3 primeros meses desde su inicio. Se deberá realizar la formación continua necesaria. La formación deberá ofertarse también en régimen presencial. Obviamente, la formación que reciban las personas trabajadoras será dentro de la jornada laboral ordinaria y no sufrirán un perjuicio en materia de formación en relación al resto de la plantilla que desarrolle su jornada con carácter presencial.

Se deberán extender los derechos de información de la RLT en materia de formación no presencial a los efectos de poder evaluar la calidad, utilidad y eficiencia a efectos de la promoción de trabajadores y trabajadoras en teletrabajo.

Las trabajadoras y trabajadores recibirán información y formación en materia de protección de datos de carácter personal, privacidad, derechos de la propiedad intelectual, cumplimiento de tareas con y sin supervisión directa, resolución de problemas tecnológicos básicos, redes de datos, prevención de riesgos laborales, protección con pantallas de visualización de datos, administración saludable de los tiempos y cargas de trabajo, conductas posturales, estrés tecnológico, ergonomía participativa (NTP 1137) y otros concretos del teletrabajo a desarrollar.

6. Equipos y Comunicaciones

El trabajador o la trabajadora mantendrá su puesto físico en el centro de trabajo y funciones, considerando el teletrabajo una extensión de éste. Por lo tanto, todas aquellas políticas, normativas y procedimientos que rigen su conducta, actuación y seguridad como trabajador o trabajadora, son igualmente aplicables mientras están desempeñando su función en esta modalidad.

Los equipos técnicos para prestar la actividad deberán de ser proporcionados siempre por parte de la empresa a las personas trabajadoras. En relación al mobiliario que configura el puesto de trabajo, igualmente será proporcionado por parte de las empresas con carácter obligatorio a las personas trabajadoras. Asimismo, la Empresa pondrá a disposición del trabajador o la trabajadora en concepto de depósito y sin coste alguno un extintor de mano, un botiquín básico y herramientas básicas de oficina para la realización del trabajo.

La Empresa será la encargada de instalar, mantener, desmontar y transportar los equipamientos necesarios para el teletrabajo. Igualmente, la empresa instalará y mantendrá el software necesario para realizar sus funciones, y facilitará asistencia técnica de urgencia ante cualquier avería del equipo.

Las comunicaciones con la Empresa deberán ser por medio de redes que garanticen la confidencialidad, la privacidad, la protección de datos y la desconexión digital.

7. Condiciones Económicas

La modalidad de teletrabajo no puede suponer una merma en los ingresos de las personas trabajadoras en ningún caso. Por lo que, de establecerse, debe conservar todos los complementos que venía recibiendo de forma presencial.

Asimismo, se abonará un complemento mínimo de compensación de gastos equivalente como mínimo al 10% del SMI para cubrir el uso de recursos y servicios propios durante el desempeño del teletrabajo. Esta cantidad recibida será en concepto de compensación por gastos de electricidad, calefacción, aire acondicionado, conexión de datos, etc. Mediante negociación colectiva se podrán acordar otras formas de compensación, respetando siempre el mínimo establecido. En el supuesto de que el valor de los medios y herramientas para el desarrollo del trabajo superen la cuantía del 10% del SMI, la empresa abonará éstas en su totalidad.

8. Orden de prelación para adscripción en modalidad Teletrabajo

En el supuesto en el que haya más solicitantes que puestos a cubrir en modalidad de teletrabajo, el orden de adjudicación será establecido de acuerdo a la siguiente prelación:

- Las personas que demuestren fehacientemente el mayor reconocimiento oficial de limitación de movilidad, grado de discapacidad, incapacidad motora temporal o ser víctima de violencia de género, acoso laboral. (En los términos marcados legalmente)
- Las personas que demuestren fehacientemente las mayores necesidades de conciliación de su vida laboral y familiar. (En los términos marcados legalmente)
- Las personas que demuestren fehacientemente el mayor tiempo de desplazamiento (*acotar tiempo y/o distancia*) desde el lugar de residencia habitual al puesto de trabajo de adscripción, utilizando para ello criterios comunes y un medio de cálculo fiable, aplicado por igual a todas las candidaturas.
- El trabajador o trabajadora con más antigüedad en la petición.

- El trabajador o trabajadora con mayor antigüedad en el puesto de trabajo.
- El trabajador o trabajadora con mayor antigüedad en la plantilla de la empresa.

No obstante, en aquellas empresas donde haya más personas que puestos de teletrabajo y sea necesario, se establecerá un turno rotativo de 3 meses entre el conjunto de trabajadores y trabajadoras candidatos que se encuentren en las mismas circunstancias.

9. Igualdad de acceso

En orden a garantizar la aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora del trabajo a distancia, éste en ningún caso puede establecerse como un requisito necesario para la contratación. En tal caso se exigirá que toda contratación inicial sea presencial con la asignación de un puesto de trabajo en los centros de la empresa por un periodo mínimo de 6 meses.

La Empresa garantizará la transparencia de comunicación de las convocatorias para acceder a la modalidad organizativa de teletrabajo, así como los principios básicos de igualdad, corresponsabilidad, mérito y capacidad, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación, y especialmente la de género que nos remonten a la perpetuación de los roles de género o de realidades de trabajo a destajo manufactureras en domicilio, más allá del orden de prelación para la selección del personal establecido en este acuerdo.

Las personas que se acojan a estas modalidades no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación en lo que respecta a su carrera profesional, concesión de permisos, de formación, gratificaciones, etc.

10. Violencia de género

Las empresas, junto con la RLT mediante Convenio Colectivo y Plan de Igualdad en su caso, deben de regular la prevención y protección de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones.

En el marco del plan de igualdad o bien a través de otro instrumento en el caso de que el primero no exista, se llevará cabo un protocolo específico para detectar la violencia de género en supuestos de teletrabajo con el correspondiente procedimiento de detección y actuación incoado por la propia trabajadora o por terceras personas.

Por otro lado, teniendo en cuenta el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, hay que valorar que si alguna mujer es víctima de violencia de género no puede ser obligada a teletrabajar, pudiendo optar por el trabajo presencial de manera inmediata, mientras que no haya conseguido una orden de alejamiento del agresor y no se hayan conseguido las condiciones de seguridad adecuadas.

11. Prevención de Riesgos laborales

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de tratar aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la LPRL.

- **Condiciones generales**

Con carácter general, los puestos de trabajo para realizar Teletrabajo, también en domicilios particulares, deberán cumplir las condiciones mínimas, establecidas en el RD 488/1997 como usuarios de PVD (Pantalla de Visualización de Datos), así como las recomendaciones y normativas que se vayan publicando.

La Empresa tiene el deber de proteger eficazmente la seguridad y la salud de la persona que ejerce el teletrabajo frente a los riesgos laborales. Se conservan íntegros los derechos de información, consulta y participación, formación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estará ubicado en una zona confortable, segura y agradable, en un entorno libre de ruidos y de cualquier interferencia, procurándose una iluminación y climatización adecuada, considerando las horas del día que se van a pasar en ese lugar. Por lo que se hace necesaria la evaluación por parte de los servicios de prevención de las condiciones en las que el trabajo a distancia va a prestarse por parte de cada persona trabajadora concreta y siempre con respeto a la intimidad personal y familiar de las mismas.

Las empresas tienen que garantizar la protección de su plantilla, tal y como exige el artículo 13.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Información Riesgos Laborales**

La Empresa, a través del Servicio de Prevención, debe informarse sobre los riesgos laborales comunes que puede encontrarse el personal durante su jornada laboral en un puesto de trabajo doméstico, las medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos y facilitar documentación, preferentemente digital, con la normativa pertinente, condiciones de diseño y ergonomía aplicables al puesto de trabajo, medidas de protección contra incendios, primeros auxilios, directrices para actuar ante una emergencia, conductas posturales y ejercicios recomendados (espalda, oculares, manos, piernas, cuello, etc.), modos de contacto para asesoramiento o consulta y un cuestionario de autoevaluación de riesgos del puesto que deberá incluir tanto los aspectos físicos como los psicosociales. Todo ello, se llevará cabo desde una perspectiva de género.

Igualmente, facilitará información sobre los centros asistenciales de la Mutua concertada, para que cada persona identifique la ubicación del más próximo a cada instalación donde realice el teletrabajo.

- **Evaluación Puesto de Trabajo**

El Servicio de Prevención, previa autorización de la trabajadora o trabajador (si el trabajo lo realiza en su espacio privado, éste es inviolable, a fin de proteger la intimidad de quienes lo habitan) evaluará cada puesto de trabajo, asegurando que cumple los requisitos marcados por la normativa legal, previo al inicio de la actividad de teletrabajo. En caso de que el trabajador o trabajadora no autorice al servicio de prevención para que acceda a su domicilio, dicha evaluación se realizará mediante el documento de

autoevaluación expresado anteriormente. El informe de evaluación de riesgos del puesto de trabajo llevado a cabo por el servicio de prevención o bien la autoevaluación, podrá ser consultado por parte de los delegados/as de prevención y la propia persona trabajadora a fin de llevar a cabo las oportunas alegaciones en plazo razonable sin renuncia de derechos en el supuesto de que no se lleve a cabo.

De manera particular, se tendrá en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales, una atención especial, a los posibles riesgos de las mujeres trabajadoras desde una perspectiva de género: sobrecarga mental, estrés, multitarea, violencia de género etc.

Los costes de las medidas correctoras que pudieran ser aconsejables deben ser asumidos por la empresa en los plazos sugeridos, la correcta implantación de éstas y su mantenimiento, será responsabilidad del trabajador o la trabajadora, que podrá consultar cualquier duda sobre el modo de llevar a cabo las acciones preventivas.

Esta evaluación de riesgos debe ser recogida en el pertinente informe con la planificación de medidas para el control de los riesgos y la indicación de responsables y plazos para llevarla a cabo.

- **Siniestralidad Laboral**

Todos aquellos accidentes que tengan lugar dentro de las franjas horarias de cada jornada laboral deberán ser atendidas a la mayor brevedad en la Mutua correspondiente que será quien valore el tipo de contingencia. En los informes de siniestralidad laboral se incluirá un campo destinado a medir la que se produce durante el teletrabajo.

La Empresa realizará cada año controles médicos específicos sobre los riesgos inherentes de dicha modalidad.

Como cuestión fundamental, se realizarán con carácter periódico (al menos una vez al año) evaluaciones de riesgos psicosociales que permitirán llevar a cabo distintas actuaciones relativas a los riesgos detectados. En caso de ser necesario, y tras la implantación de medidas de carácter organizativo que corrijan las deficiencias obtenidas en la evaluación de riesgos psicosociales, se establecerán límites temporales del período de teletrabajo, además de la modificación del porcentaje de trabajo presencial y en remoto, así como los intervalos entre dos períodos de teletrabajo.

12. Representación Sindical

Las personas que se acojan a las modalidades de teletrabajo no podrán verse perjudicadas en ninguno de sus derechos, tampoco en sus derechos referidos a la representación colectiva, como la comunicación con sus representantes sindicales.

Estarán sometidas, como el resto del personal, a las mismas condiciones de participación y elegibilidad para las instancias representativas de la plantilla o que prevean una representación de las y los trabajadores.

En aquellas jornadas en las que estén convocados paros parciales o jornadas de huelga se suspenderá el teletrabajo.

En caso de elecciones sindicales, los empleados y empleadas realizarán su jornada de trabajo de manera presencial en su unidad de trabajo el día de la votación, al margen de otras modalidades legales de ejercer el derecho de voto. Para ello, la empresa informará por los medios disponibles y con la correspondiente antelación, de todo lo relativo a la logística de esa jornada laboral, especificando el censo, la ubicación de las urnas, los horarios para votar y los tiempos de permiso para ejercer ese derecho. En su defecto se garantizará el tiempo necesario para ejercer el derecho al voto presencial con un mínimo de 4 horas retribuidas.

Igualmente, en periodos en los que estén convocados reuniones de las personas afiliados y/o Asamblea General de trabajadoras y trabajadores, y con independencia de la modalidad de teletrabajo que se realice, el trabajador o trabajadora podrá elegir desarrollar su jornada laboral en el centro de trabajo con el fin de facilitar su asistencia a las mismas.

La empresa garantizará canales de comunicación de los trabajadores y trabajadoras con la RLT. Así mismo dotará a las organizaciones sindicales de los medios necesarios para comunicarse con las personas que están teletrabajando, pudiendo utilizarse los mismos medios que la propia empresa utiliza para comunicarse con las trabajadoras y trabajadores, ya sean correos electrónicos, páginas webs, o cualquier otro medio de comunicación interno del que disponga la empresa.

Es necesario establecer nuevos derechos de información de los representantes de los trabajadores y trabajadoras respecto a la realidad del trabajo a distancia, debiendo al menos comprender la entrega a los/as representantes acuerdos para la prestación de trabajo no presencial suscritos por las personas trabajadoras en la empresa en el mismo orden que la copia simple de los contratos, esta información también debe ser analizada y facilitada en la negociación o seguimientos de aplicación de los planes de igualdad y en materia de prevención de riesgos.

13. Confidencialidad y Protección de Datos

Las personas adscritas a cualquier modalidad de teletrabajo, con relación al tratamiento de datos estarán sujetas al deber de confidencialidad, de conformidad por lo establecido en el Convenio Colectivo y la normativa aplicable.

Igualmente, se mantienen vigentes todas las obligaciones de sigilo contempladas por las normas de prevención de riesgos laborales para los delegados y delegadas que realicen alguna parte de sus funciones en la modalidad de teletrabajo.

El empresario tiene la responsabilidad en lo referente a los costes ligados a la pérdida o robo de los datos utilizados por la persona teletrabajadora.

El hurto, robo, phishing o hackeo de los datos que puedan ser sustraídos sin haber intervenido la persona trabajadora, no serán responsabilidad ni tendrán consecuencias sobre ésta.

Los medios de ciberseguridad que tienen el objetivo de impedir estas acciones ilícitas contra los datos digitales, son exclusiva responsabilidad de la empresa.

Las barreras digitales de seguridad para los datos serán intuitivas y fáciles de usar por la persona trabajadora con el objetivo de evitar errores involuntarios.

Tanto la Formación específica en ley de protección de datos tecnológicos, como la formación en los sistemas de seguridad propios de la empresa, serán impartidos antes de la implantación del TELETRABAJO.

14. Vida Privada y Derecho desconexión

Este derecho se regirá por la aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.
- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.
- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Resulta elemental establecer mecanismos que eviten el destajo tecnológico. La instalación del sistema de control de horarios, registros de jornada, deberá acordarse con la representación sindical resultando fehaciente, sobre el trabajo efectivo y garantizando la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable y accesible para la RLT. Será de obligado cumplimiento la información previa al personal en teletrabajo. Será necesario establecer límites a la productividad por jornada.

El artículo 88 LOPDGDD con relación a la intervención de la representación de las trabajadoras y trabajadores sólo permite intervenir en la negociación ante un escenario en el que no exista regulación previa por la negociación colectiva, y mediante la audiencia prevista en la elaboración de la política interna empresarial. Esta situación resulta agravada por la falta de previsión de soluciones a empresas que no ostentan representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que constituyen la mayor parte del tejido empresarial español. Por ello, es imprescindible que la intervención de la RLT sea obligatoria en todos los supuestos.

15. Evaluación de la implantación del Teletrabajo

Se realizarán informes de satisfacción y funcionamiento cada tres meses durante el primer año de implantación del Teletrabajo. Una vez transcurrido este tiempo se realizará un informe semestral. Todo ello, desde una perspectiva de género.

Todos los informes serán analizados y debatidos por la Representación Legal de los Trabajadores y por la Empresa, y tendrán la capacidad de acordar las medidas necesarias para la mejora del teletrabajo.

16. Sanciones

Es necesario modificar la LISOS, incluyendo sanciones específicas para el teletrabajo en caso de incumplimiento empresarial:

- Si la empresa no ofrece la posibilidad de que el teletrabajo sea voluntario y reversible

- Si la empresa no dota a la plantilla de los medios necesarios para el teletrabajo o impone a las trabajadoras y trabajadores el coste de los mismos
- Si la empresa no realiza una vigilancia y evaluación de riesgos laborales
- Si la empresa no permite la desconexión digital
- Si la empresa invade la intimidad de los trabajadores y trabajadoras a través de distintos dispositivos
- Si la empresa excluye a la RLT de la regulación de la desconexión digital
- Responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto del incumplimiento de las subcontratas y de la empresa usuaria respecto de las ETT.

17. Limitación en determinados supuestos de contratación

El teletrabajo no parece la opción adecuada para el desarrollo de los contratos formativos, por lo que debe excluirse expresamente la posibilidad de que estos se desarrollen a distancia.

Los contratos de relevo deberán ser, salvo voluntad contraria del trabajador o trabajadora, en la modalidad presencial, aunque estos vinieran prestándose a distancia.

Debe limitarse la posibilidad de que los contratos parciales, eventuales y temporales se presten en esta modalidad, salvo voluntad expresa del trabajador o trabajadora y una vez contratado presencialmente, a los efectos de que dicha modalidad a distancia o no presencial refuerce la precarización de nuestro actual sistema de contratación mediante el aumento de la temporalidad y parcialización de nuestro sistema de relaciones laborales.