

# TELETRABAJO

GUÍA PARA SU NEGOCIACIÓN  
E IMPLANTACIÓN  
TRAS LA APROBACIÓN DE LA  
“LEY DEL TELETRABAJO”

#NoTodoTeletrabajoVale



## INTRODUCCIÓN

En mayo de 2020, desde CCOO de Industria elaboramos la guía "[Teletrabajo. Guía para su negociación e implantación](#)". La intención de ese documento era el de analizar brevemente qué era el teletrabajo, cuáles eran sus ventajas e inconvenientes, cuál era su regulación y su impacto en las condiciones de trabajo durante la vigencia del Estado de Alarma, para dar algunas orientaciones en la negociación de un posible acuerdo colectivo, dentro del marco legal de ese momento.

También adelantábamos **los riesgos de que el teletrabajo se convirtiera en un nuevo modelo de explotación laboral del siglo XXI**, mercantilizando o invisibilizando la relación laboral, eliminando la condición de persona trabajadora a aquella que utilizaba medios telemáticos para trabajar fuera del centro de trabajo.

Nos referíamos a cómo la pandemia ha provocado cambios en el sistema de relaciones humanas, sociales y laborales que requieren regularse e implantarse de manera consensuada.

Si ya entonces insistíamos en **la importancia de la negociación colectiva**, ante la escasa regulación, para evitar las situaciones de injusticia y desigualdad que habíamos vivido durante el confinamiento, tras la publicación del [Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#), debemos destacar aún más el papel de la negociación colectiva como equilibradora de las relaciones laborales en nuestro país. Y es que, la norma extrae del marco individual, el desarrollo de las condiciones esta forma de organización del trabajo, delegando, de manera muy amplia, en la negociación colectiva correspondiente.

Esta **responsabilidad** la deberemos acometer con mucha diligencia, ya que, si bien el foco mediático se ha puesto casi en exclusiva en materia de los costes de implantación del teletrabajo, no hay que olvidar que como materia objeto de la organización del trabajo de las empresas, afecta de manera transversal al conjunto de las condiciones de trabajo de cualquier persona teletrabajadora: jornada de trabajo, salud laboral, igualdad de género, cualificación y desarrollo profesional, etc.

Aunque no es objeto de esta guía, queremos remarcar, la importancia que tiene para la efectividad de la norma recientemente aprobada y la negociación colectiva que la desarrolle, la derogación de la Reforma Laboral, sobre todo, en aspectos muy concretos, y que esperamos que se aborde a corto plazo.

Como ya hicimos en la anterior guía, se trata de hacer un documento muy manejable, que omita meras reproducciones de la ley y que dé las pautas para poder negociar con garantías un acuerdo sobre teletrabajo. No obstante, se podrá ampliar la información a través de diversos enlaces tanto a la normativa como a otras guías y herramientas que CCOO ha puesto a disposición con anterioridad.



# contenido

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN . . . . .   | 2  |
| <b>1- ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?</b> . . . . .  | 4  |
| Definición . . . . .   | 4  |
| Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo . . . . .   | 4  |
| Modalidades posibles . . . . .   | 5  |
| <b>2- LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN</b> . . . . .  | 6  |
| Mismos derechos que trabajadoras y trabajadores presenciales . . . . .   | 6  |
| Obligaciones en materia de igualdad de género . . . . .  | 6  |
| ¿Puede el teletrabajo afectar a la igualdad de género? . . . . .   | 7  |
| <b>3- ANTES DE INICIAR UNA NEGOCIACIÓN SOBRE EL TELETRABAJO, EXPLIQUEMOS LOS PROS Y CONTRAS. ¿SON TODO VENTAJAS?</b> . . . . . | 8  |
| Ventajas, Riesgos y desventajas . . . . .  | 9  |
| <b>4- OTROS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA</b> . . . . .  | 11 |
| CONCRECIÓN DE ALGUNOS DE ESTOS DERECHOS . . . . .  | 11 |
| Salario . . . . .  | 11 |
| Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo . . . . .   | 12 |
| Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia . . . . .   | 12 |
| Equipos de trabajo . . . . .   | 13 |
| DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES . . . . .   | 10 |
| DERECHO A LA INTIMIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL . . . . .                                   | 14 |
| <b>5- EL ACUERDO INDIVIDUAL DE TELETRABAJO</b> . . . . .   | 16 |
| CARACTERÍSTICAS GENERALES . . . . .  | 16 |
| CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA . . . . .  | 17 |
| <b>6- LA NEGOCIACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ACUERDO COLECTIVO</b> . . . . .   | 13 |
| <b>7- ANEXOS</b> . . . . .   | 24 |
| MODELO DE SOLICITUD DE TELETRABAJO . . . . .   | 24 |
| MODELO DE ACUERDO. ADAPTABLE AL CONVENIO COLECTIVO . . . . .   | 25 |
| EJEMPLO DE CUESTIONARIO A LA PLANTILLA PREVIO A LA NEGOCIACIÓN . . . . .   | 26 |

# 1. ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

## DEFINICIÓN

El teletrabajo viene definido en el artículo 2, apartado b) del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, LTLT). Se define específicamente como aquel **trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.**

Es en apartado anterior donde se define qué se entiende por trabajo a distancia. Así, el trabajo a distancia es la **forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.** Se contraponen por tanto a la definición de trabajo presencial, que es aquél que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Estas definiciones incorporan las que ya venían recogidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 2002, y en el anterior artículo 13.1. del 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.

## VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO

El trabajo a distancia será voluntario **para la persona trabajadora y para la empleadora** y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, **no** serán causas justificativas de la **extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial** de las condiciones de trabajo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible **para la empresa y la persona trabajadora.** *El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.*

trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación

## MODALIDADES POSIBLES

Podemos diferenciar distintas modalidades en función de su duración y de la ubicación en la que se lleva a cabo.

- Se puede realizar de manera **total o parcial**, es decir, que se puede realizar el 100% de la jornada fuera de las instalaciones de la empresa o bien, combinar este teletrabajo con el trabajo en las oficinas de la empresas, horas o días a la semana.
- Se puede desarrollar desde el **domicilio**, instalaciones dotadas de tecnologías o centros de **coworking**, desde **centros interconectados** con la sede principal de la empresa o de manera **móvil o itinerante** (previsto para personas trabajadoras que se desplazan frecuentemente para prestar sus servicios).

EN TODO MOMENTO RECOMENDAMOS QUE SE UTILICE UNA **FÓRMULA MIXTA**, EVITANDO SU INVISIBILIZACIÓN Y LA DESVINCULACIÓN ABSOLUTA DE LA PERSONA TRABAJADORA DE SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS, DE SU CENTRO DE TRABAJO, O DE SU REPRESENTACIÓN SINDICAL.

No todo teletrabajo debe cumplir los requisitos que establece la LTLT. Esto supone que una buena práctica en la negociación es la de ampliar los requisitos en la negociación, el desarrollo normativo y las condiciones de trabajo al conjunto de las personas trabajadoras, aunque no estén dentro del ámbito de aplicación de esta norma.

Según el artículo 1 de la LTLT, este real decreto-ley **resultará de aplicación a las relaciones de trabajo de las personas trabajadoras por cuenta ajena, desarrolladas con carácter regular, a distancia.**

## ¿CUÁNDO SE DESARROLLA EL TRABAJO A DISTANCIA, CON CARÁCTER REGULAR?

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del **treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional** equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

¿Esto significa que no es necesario regular el teletrabajo que se realiza un día a la semana? **Todo lo contrario.** Nuestra negociación colectiva deberá ampliar las condiciones a todos los supuestos para no generar desigualdades. En todo caso, a este teletrabajo le será de aplicación el resto de la normativa en salud laboral, jornada de trabajo, protección de datos, igualdad, etc

## REGULACIÓN ESPECÍFICA PARA DETERMINADAS RELACIONES DE TRABAJO

A lo largo de la norma realiza una serie de exclusiones y especificaciones:

- *Contratos celebrados con menores y contratos en prácticas y para la formación.* Sólo será posible el trabajo a distancia cuando se garantice un mínimo de prestación de servicios presencial del 50%.
- *Personal laboral de las Administraciones Públicas.* Se regirá en esta materia por su normativa específica.
- *Trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID19, mientras estas se mantengan.* Se les aplica la normativa laboral ordinaria, con estas especificaciones:
  - En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.
  - La negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora, si existieran y no hubieran sido compensados.



## 2. LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

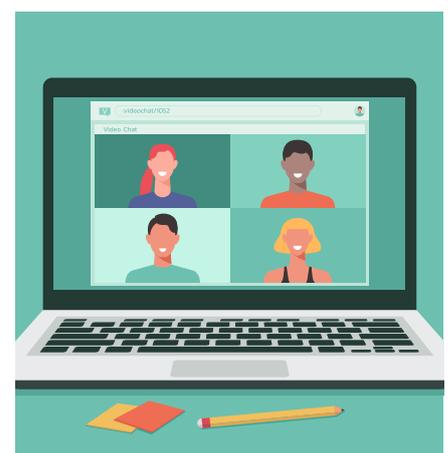
### MISMOS DERECHOS QUE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PRESENCIALES

Este derecho, que ya venía recogido en el Acuerdo Marco Europeo del teletrabajo, se concreta ahora en el artículo 4 de la norma con una serie de obligaciones para la empresa y de derechos para las personas trabajadoras:

- Imposibilidad de sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo **retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional**.
- No podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de **tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora**, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

### OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Las empresas están obligadas a **evitar cualquier discriminación**, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.
- Las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de **medidas y planes de igualdad**.
- Las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de **medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral**.
- En la elaboración de **medidas para la protección de las víctimas de violencia de género**, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial



en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

- Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de **conciación y corresponsabilidad**, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

## ¿PUEDE EL TELETRABAJO AFECTAR A LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Sí. Es evidente, y CCOO ha hecho mucho hincapié en las consecuencias que el teletrabajo tiene para el desarrollo profesional de las mujeres y en evitar la falsa relación directa entre conciliación y corresponsabilidad y teletrabajo.

El teletrabajo, desde el punto de vista de la persona trabajadora, se sigue viendo como una fórmula de conciliación de la vida laboral y familiar, principalmente. Además, hasta el momento, ha solido ir acompañado de una serie de pérdidas de derechos, al establecerse, no como una forma de organización del trabajo, sino como una "concesión" a esa persona trabajadora que necesita conciliar.

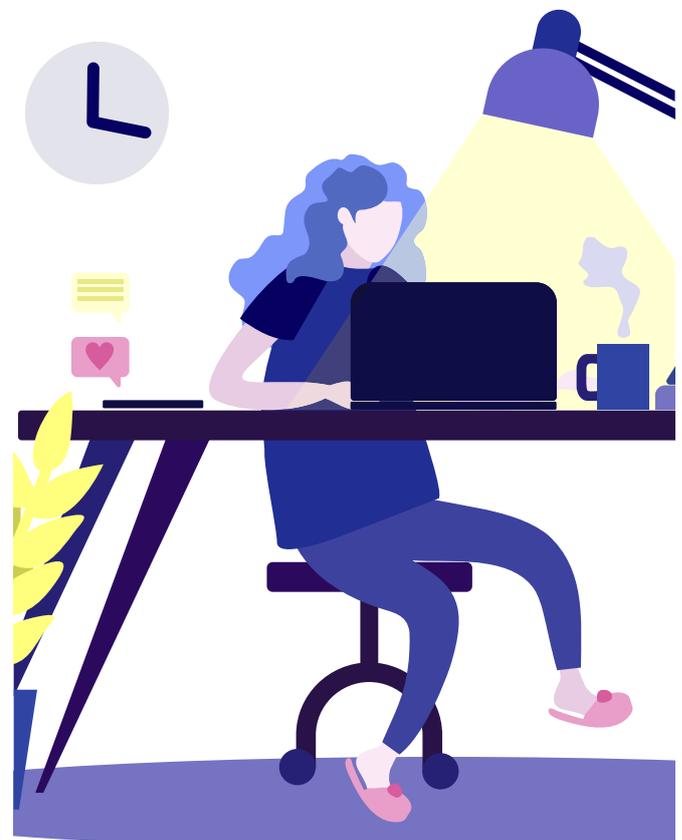
Son las mujeres quienes más tiempo dedican al cuidado y atención de otras personas, a pesar de que la negociación colectiva está apostando por incorporar medidas que permitan una mayor corresponsabilidad. Sin embargo, la brecha salarial, la segregación laboral en todas sus dimensiones y la

infravaloración del trabajo que realizan las trabajadoras, entre otros aspectos, continúan favoreciendo el desequilibrio en el reparto de los tiempos personales, laborales y familiares entre mujeres y hombres.

Se corre el riesgo, por tanto, de destinar esta medida, en exclusividad, a las trabajadoras para que puedan conciliar, dejando de eliminar sus riesgos y desventajas, lo que puede afectar a la trabajadora, tanto a su salud como a su desarrollo profesional.

Por otro lado, un teletrabajo enfocado sólo a aquellos puestos en los que se considere que las tareas requieren cierto grado de autonomía, subjetiva por parte de la empresa, y en los que sea esta última, en exclusiva, sea quien determine las características de la persona y el puesto de trabajo para acceder al teletrabajo, puede llevar a una exclusión de las mujeres de este sistema. Lo que se añade otra dificultad, a la aún escasa incorporación de las mujeres a las denominadas profesiones STEM (Científicas, Técnicas, Económicas, Matemáticas), susceptibles de implantar el teletrabajo.

Por tanto, se hace necesario partir de una gestión empresarial y relaciones laborales con perspectiva de género, donde sea habitual una **valoración objetiva de los puestos de trabajo**, antes de empezar a implantar este tipo de medidas y, por otro lado, seguir el trabajo de incorporación de mujeres a profesiones STEM, en la línea del trabajo conjunto que iniciamos CCOO de Industria con CCOO Enseñanza en el proyecto [Orienta](#).

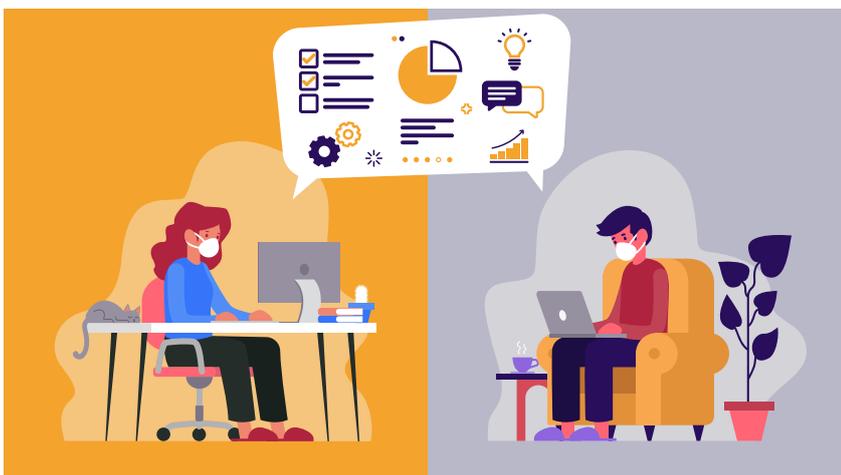


# 3. ANTES DE INICIAR UNA NEGOCIACIÓN SOBRE EL TELETRABAJO, EXPLIQUEMOS LOS PROS Y CONTRAS. ¿SON TODO VENTAJAS?

Evidentemente, no. Es más, **una deficiente regulación en la negociación colectiva provocará que la balanza se incline más hacia las desventajas de esta organización del trabajo**, principalmente, para la persona trabajadora.

De todas formas, vamos a abordar en este apartado tanto las posibles ventajas como desventajas que pueden existir tanto para la empresa como para la persona teletrabajadora, entendiendo que cualquier ventaja o desventaja que afecta a la persona trabajadora o a la organización de la empresa, influye negativa o positivamente a las dos partes.

una deficiente regulación en la negociación colectiva provocará que la balanza se incline más hacia las desventajas de esta forma de organizar el trabajo



| <b>VENTAJAS</b>  | <b>RIESGOS Y DESVENTAJAS</b>   |
|--|--|
| Ahorro en tiempo y costes de desplazamientos al trabajo.   | Conflictos sobre los medios y recursos necesarios la implantación del teletrabajo.   |
| Menor índice de accidentes de trabajo in itinere   | Problemas en la gestión de los accidentes producidos durante el teletrabajo o el ocultamiento de enfermedades o accidentes, continuando trabajando en esa situación.   |
| Mayor autonomía de las personas trabajadoras   | El aislamiento puede producir distintos efectos: se pierde el aprendizaje y enriquecimiento colectivo, se debilita el trabajo en grupo, posibilidad de desvinculación en ciertos proyectos, con la realidad del día a día en la empresa, pero también efectos en la salud. |
| Puede favorecer la satisfacción del personal y su permanencia en la empresa.   | Estrés producido por el grado de autoexigencias, tiempos de conexión, interrupciones externas inesperadas que afectan a la concentración e incrementan el estrés, etc.   |
| Mayor racionalización del trabajo (duración reuniones virtuales, planificación de proyectos, etc.)                               | Posible dispersión y desorganización.  |
| Reducción de las ausencias al posibilitar adaptar la jornada de trabajo. Facilita la conciliación de la vida personal y familiar | Dificultad para separar la vida personal de la laboral.  |
| La persona trabajadora se puede planificar su propio trabajo   | No respeto de la jornada laboral de la persona que teletrabaja. La empresa podría inmiscuirse en la vida personal de la persona que teletrabaja.   |
| Se reducen las interrupciones innecesarias del entorno laboral   | Si no existe una buena planificación, pueden existir otro tipo de interrupciones.  |
| La persona que teletrabaja tiene más capacidad para elegir el espacio óptimo de trabajo  | En ocasiones el espacio no es el óptimo para trabajar.   |
| Facilita el empleo de personas con movilidad reducida  | Puede dificultar la promoción profesional, la formación y capacitación de las personas trabajadoras.   |
| Se reducen los desplazamientos en vehículos particulares, disminuyendo el tráfico y mejorando la calidad del aire.               | Puede dar lugar a situaciones de autoexplotación.  |
| Permite el desarrollo del entorno rural.   | Problemas en la implantación de los derechos y obligaciones de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.  |
| Obliga a las empresas a adaptarse tecnológicamente.  | Dificultad de implantación de los derechos y obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales   |
| Apertura de nuevos canales de comunicación más eficientes y adaptables.  | Afecta a las relaciones personales de la plantilla y a la capacidad de organización colectiva. Alienación sindical y social.   |
| Permite mantener el empleo en una situaciones de fuerza mayor: inundaciones, incendios, crisis sanitarias, etc.                  | La ausencia de regulación, negociación y planificación del teletrabajo puede llevar a que estas desventajas se incrementen exponencialmente.   |

En función de la modalidad de teletrabajo en la que nos encontremos, las desventajas y riesgos pueden reducirse o incrementarse. En cualquier caso, en la negociación, deberán evaluarse todas y cada una de estas circunstancias y tenerlas en cuenta a la hora de plasmarlas en el acuerdo.

Para la implantación del teletrabajo, se suele poner el foco en las características del puesto, y sobre todo, de la persona trabajadora que lo solicita. No obstante, una buena parte del posible éxito de la implantación de este sistema requiere de una **preparación y perfil adecuado de la empresa y de las personas que tienen responsabilidad en la misma.**

Por ejemplo, las personas que tienen personas teletrabajadoras bajo su responsabilidad no pueden pretender que éstas realicen su jornada, y que, a su vez, mantengan el mismo horario que estos responsables. Han de ser conscientes de los derechos de descanso y desconexión digital, y de todos los demás, por supuesto, que tienen las personas teletrabajadoras, y confiar en ellas. Quien organiza el trabajo, deberá ser capaz de organizarlo también en estas nuevas circunstancias, implantando nuevos sistemas de gestión y comunicación interna; deberá tener la habilidad de mantener una comunicación fluida con toda su plantilla, utilizando las nuevas tecnologías para ello; deberá practicar la empatía y asertividad en un nuevo contexto para continuar motivando a los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Se pueden añadir otros requisitos, pero resaltaremos, el dar relevancia a alcanzar los objetivos empresariales -que han debido fijarse adecuadamente con carácter previo-, sin importar cómo se han conseguido los mismos, siendo conscientes de que es necesario superar las fórmulas habituales de trabajo.

las personas que  
tienen personas  
teletrabajando bajo  
su responsabilidad  
necesitan  
formación  
específica para que  
puedan garantizar  
sus derechos  
laborales

# 4. OTROS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

Derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional



INFORMACIÓN EXPRESA Y POR ESCRITO DE LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO



DERECHO A LA INTIMIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS



FLEXIBILIDAD Y REGISTRO DE HORARIOS.



DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS Y LOS GASTOS RELACIONADOS



PROTECCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.



A LA PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS Y A LA FORMACIÓN PARA TELETRABAJAR ADECUADAMENTE



TIENEN LOS MISMOS DERECHOS COLECTIVOS QUE EL RESTO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA.



EL ACUERDO DEBE FORMALIZARSE POR ESCRITO

## CONCRECIÓN DE ALGUNOS DE ESTOS DERECHOS

### SALARIO

Artículo 4.1, segundo párrafo. Derecho a percibir, como mínimo, la **retribución total** establecida conforme a su **grupo profesional, nivel, puesto y funciones**, así como los **complementos** establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

Existe la tendencia empresarial de penalizar a la persona teletrabajadora, eliminando, por ejemplo, los pluses relacionados con la comida, transporte o desplazamiento, independientemente de que se trate de retribuciones enmascaradas en compensaciones con gastos, y sin considerar, horarios o modalidad de teletrabajo, ni la compensación por los gastos habituales y otros generados a partir de ese momento que deben tomarse en cuenta.

Tampoco se suele tener en consideración el ahorro en infraestructuras de la empresa que supone ni los sobrecostes, principalmente energéticos, que las personas teletrabajadoras sufragan a raíz del teletrabajo, entre un 15% y 22%, según algunas estimaciones.

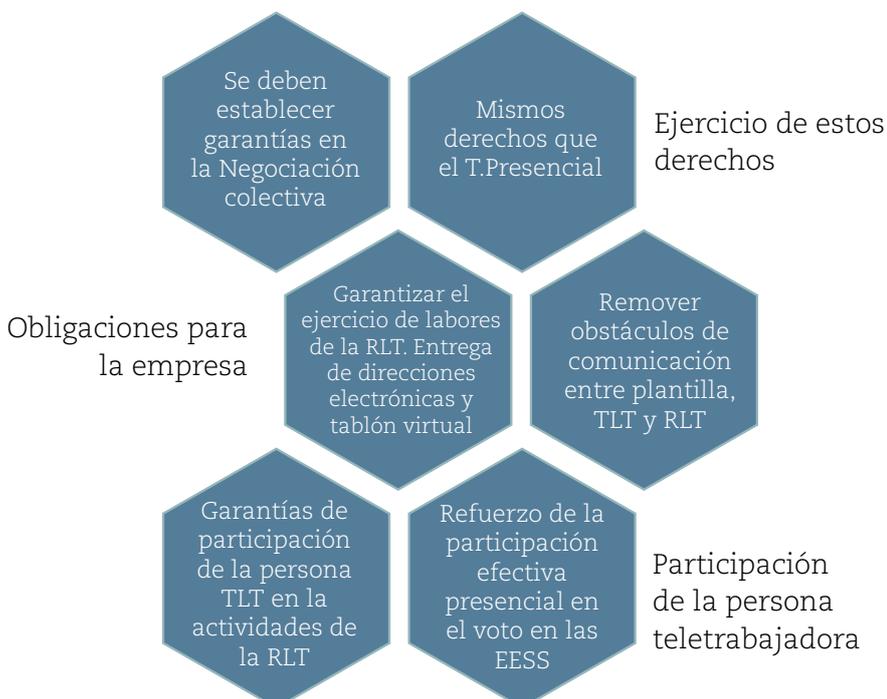
**DERECHOS CON REPERCUSIÓN EN EL TIEMPO DE TRABAJO**  
**Artículos 13 y 14.**

Se tendrá derecho al **horario flexible** en los términos del acuerdo y de la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

El sistema de **registro horario**, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, debiendo incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

En esta materia, recomendamos la consulta del documento [EL REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO Especial consideración de los sistemas de registro y su impacto en materia de protección de datos.](#)

**DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA**  
**Artículo 19.**



El sistema de registro horario, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva

La afiliación al sindicato y la celebración de Elecciones Sindicales son las formas de organización que tienen las personas trabajadoras en la empresa, con independencia de la forma en la que desempeñan su trabajo.

Deberán las personas teletrabajadoras, por tanto, encontrarse en el *censo electoral* del centro de trabajo que consta en su contrato de trabajo y contar a efectos de la determinación del número de representantes a elegir, pudiendo ser tanto electoras como elegibles. Por supuesto, la copia básica de su contrato se entregará a la Representación legal de las personas trabajadoras en los términos establecidos legalmente.

La negociación colectiva no sólo deberá establecer garantías para el ejercicio de los derechos colectivos. Ante la ausencia de disposiciones específicas para el teletrabajo para *identificar adecuadamente el lugar y centro de trabajo*, puede dar lugar no sólo a problemas de efectividad del derecho de libertad sindical, sino problemas a la hora de determinar la normativa laboral y de seguridad social aplicable, cuando el teletrabajo se desarrolla en un ámbito internacional. La contratación en origen para desempeñar el trabajo a distancia el 100% de la jornada, tendrá un impacto enorme en las condiciones de trabajo, también por la posibilidad de debilitar la capacidad de organización de las personas que teletrabajan. Por ello, en el acuerdo colectivo, es conveniente *eludir la posibilidad de un teletrabajo el 100% de la jornada, así como mecanismos que permitan vincular las nuevas contrataciones a un centro de trabajo*.

## EQUIPOS DE TRABAJO

### Artículos 11 y 12.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a **la dotación y mantenimiento adecuado** por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

Se debe garantizar la **atención precisa** en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.



El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser **sufragado o compensado por la empresa** (incluidos gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios).

*Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.*

## DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículos 15 y 16.

La empresa es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales de la persona que teletrabaja, conforme a lo establecido en la **Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL) y normativa de desarrollo**. La propia LTLT, expresamente establece el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad a la LPRL. Además, concreta cómo debe realizarse la **evaluación de riesgos y la actividad preventiva**.

- Deberán tener en cuenta los *riesgos característicos del trabajo a distancia*, poniendo especial atención en:
  - Factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
  - La distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de descansos y desconexiones durante la jornada.



- La obtención de la información sobre los riesgos, por parte de la empresa, a través de una metodología que ofrezca confianza.
- Únicamente debe alcanzar a la *zona habilitada para la prestación de servicios*, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Cuando sea necesaria la *visita al lugar de trabajo a distancia*, de quien tenga competencias en materia preventiva:
  - deberá emitirse informe escrito, que justifique esta necesidad, lo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.
  - Requerirá el permiso de la persona trabajadora si es su domicilio o el de una tercera persona física.
  - Si no se concede el permiso, la persona trabajadora proporcionará la información recabada según las instrucciones del servicio de prevención.

## DERECHO A LA INTIMIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

### Artículos 17, 18 y capítulo IV.

En este caso, recomendamos la consulta de la Guía elaborada por CCOO de Industria en 2019, [Límites al control empresarial y capacidad de intervención de la RLT ante el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras](#), que recoge e interpreta,

dando pautas en la negociación, la [Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales \(LOPDGDD\)](#), para conocer los **deberes y obligaciones** que en esta materia tiene la persona que teletrabaja, y sobre todo, sus **derechos**. En concreto, será de mucha utilidad el apartado dedicado a los **dispositivos digitales puestos a disposición** de la persona trabajadora por la empresa, el de **desconexión digital** o el de **sistemas de geolocalización**.

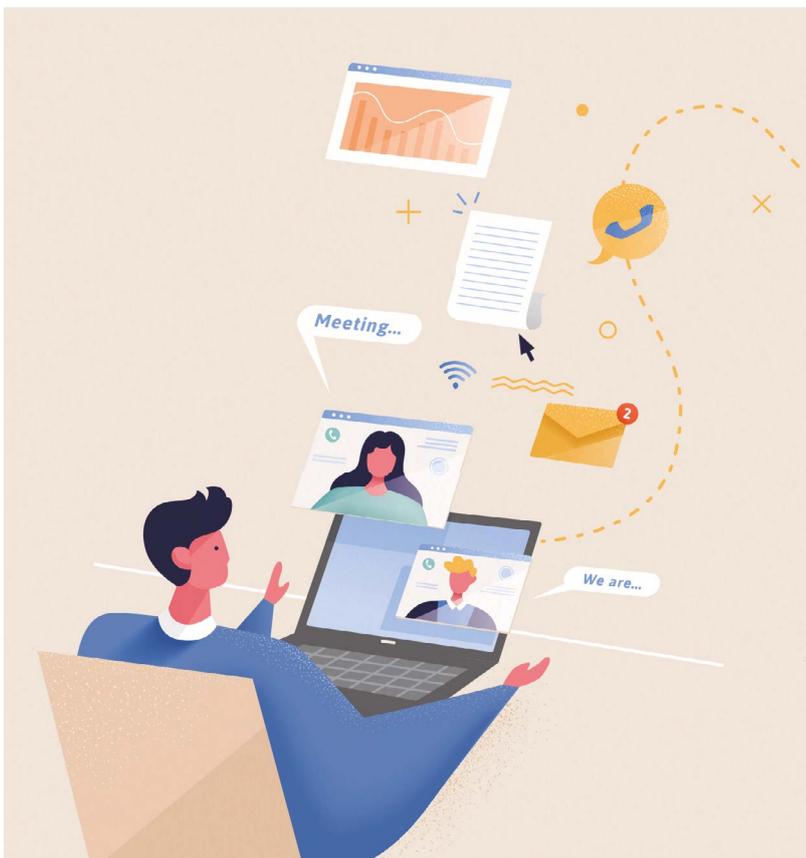
La nueva norma regula y refuerza algunos de los derechos recogidos en la LOPDGDD.

- *Utilización de medios telemáticos o control mediante dispositivos automáticos.* Debe garantizar lo previsto en la LOPDGDD de acuerdo con los principios de **idoneidad, necesidad y proporcionalidad**.
- *Dispositivos propiedad de la persona trabajadora.* La empresa no podrá exigir ni la instalación de programas o aplicaciones en ellos, ni su utilización en el desarrollo del trabajo a distancia.
- *Criterios de utilización de dispositivos digitales.* Las empresas establecerán esos criterios:
  - Respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los **usos sociales y los derechos** reconocidos legal y constitucionalmente.
  - Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos en la utilización por motivos personales de los equipos puestos a su disposición, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.
- *El deber empresarial de garantizar la desconexión digital.*
  - **Limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo** durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.
  - Previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una **política interna** dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos

directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Los derechos que acabamos de ver, son los que limitan las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia que se recogen en el capítulo IV de la Ley, donde también se recoge alguna obligación para la persona trabajadora, como la de **cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación** establecidas en la empresa en relación con los equipos o **útiles** informáticos, dentro de los términos que se establezcan en la negociación colectiva, o la de **cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información**.



# 5. EL ACUERDO INDIVIDUAL DE TELETRABAJO

## CARACTERÍSTICAS GENERALES

- Podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior (pero siempre antes de iniciar el trabajo a distancia), sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.
- La empresa **deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos** de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal.
- Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- La **modificación de las condiciones establecidas** en el acuerdo también deberá hacerse **por acuerdo y por escrito** con carácter previo a su aplicación, lo que se debe comunicar a la RLT.
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán **prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial**. La empresa informará a estas personas y a la RLT de los puestos vacantes de carácter presencial que se produzcan.
- *Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, así como la ordenación de las prioridades.* En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos

## CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA



Inventario de medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y muebles) y su vida útil.



Enumeración de gastos, forma de cuantificación y realización de la compensación



Horario de trabajo y reglas de disponibilidad



Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia



Centro de trabajo de adscripción



Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo



Plazos de preaviso en situaciones de reversibilidad y plazo o duración del acuerdo.



Medios de control empresarial de la actividad



Procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas



Instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información.

# 6. LA NEGOCIACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ACUERDO COLECTIVO

Aunque a lo largo del texto encontramos ampliar remisiones para su mejora a través de la negociación, debemos tomar como punto de partida la Disposición adicional primera. Pero no sólo, lo que nos permite esta ley, sino el conjunto del derecho laboral y los principios que deben acompañar a toda negociación, como el principio de buena fe.

Entrando ya en las prioridades de la negociación, hagamos un repaso, de los aspectos que deberemos incorporar a la negociación:

## ■ ANÁLISIS O DIAGNÓSTICO EL TELETRABAJO EN LA EMPRESA O EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR.

Para poder negociar las condiciones en las que se va a acceder y desarrollar esta modalidad, es necesario primero **conocer quién y cómo se está trabajando en la empresa**, qué condiciones de trabajo existen, datos segregados por género, etc. Una opción es utilizar el diagnóstico del plan de igualdad, teniendo en cuenta, no sólo que seguramente tengamos que negociar un plan o medidas de igualdad a corto plazo, o estemos en ello. En ese diagnóstico, lógicamente hay que incorporar a las personas que teletrabajan, aunque nos hayan dado copia de los acuerdos de teletrabajo.

Adjuntamos [enlace a la guía](#), donde encontrarás un modelo de diagnóstico.

En el diagnóstico siempre debe existir un análisis cualitativo de la situación, por lo que es posible acordar un cuestionario anónimo a rellenar por las personas que teletrabajan y que deberá ser analizado con carácter previo al inicio de las negociaciones. En el anexo incorporamos un modelo de cuestionario.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión

## ■ ESTABLECER LAS MODALIDADES DE TELETRABAJO Y SU ALTERNANCIA, GARANTIZAR LA VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

Nuestro objetivo se debe basar en eliminar el teletrabajo en origen y su desarrollo el 100% de la jornada. A los problemas de aislamiento, de impacto en el desarrollo profesional, etc. se pueden sumar el incremento de la externalización de determinadas fases del proceso productivo,



siendo conscientes, además, de que el trabajo y productividad se vería afectada tanto en cantidad como en calidad.

A estos efectos, se puede acordar un **tiempo de jornada presencial** mínimo para poder acceder al teletrabajo.

Por otro lado, es posible incrementar el 50% de la jornada

presencial necesaria para acceder al teletrabajo en los **contratos formativos** (siempre que no sean menores de edad).

Estableceremos distintas **fórmulas de teletrabajo**, entre las cuales podrá optar la persona trabajadora. Para evitar que cualquier solicitud de cambio de las condiciones de teletrabajo (incluida) la vuelta al trabajo presencial se vea condicionada únicamente a una decisión unilateral de la empresa, será conveniente establecer criterios por los que sea posible la negativa por parte de la empresa y siempre previa **justificación** ante la RLT, pudiendo establecerse una comisión que dirima si es justificada o no la negativa.

Habrán circunstancias que nos recomienden establecer un **período máximo de implantación** del teletrabajo, prorrogándose el acuerdo sólo en el caso de que el trabajador o trabajadora así lo considere.

De la misma forma, se nos pedirá un **plazo para comunicar el cambio de modalidad**. Los plazos deberán ser lógicos, no excesivos sin razón alguna.

## ■ AMPLIAR EL CONTENIDO DEL ACUERDO COLECTIVO A TODA PERSONA TELETRABAJADORA

Nuestra prioridad debe ser siempre **ampliar las condiciones que acordemos** al mayor número de personas trabajadoras, que estén trabajando a distancia como consecuencia de las recomendaciones de las distintas consejerías o Ministerio de Sanidad, o porque es una fórmula de organización del trabajo implantada de manera habitual en la empre-

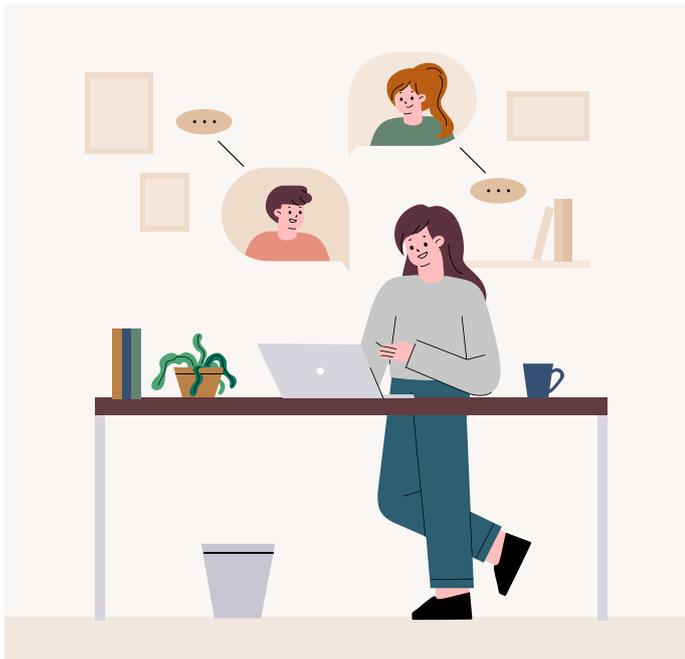
sa, aunque se trabaje menos del 30% de la jornada.

Si no fuera posible esa extensión generalizada, la norma nos permite reducir el porcentaje o el período de referencia por el que se considera teletrabajo de manera regular.

## ■ ELABORACIÓN DE UN LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJO DONDE SEA POSIBLE TRABAJAR A DISTANCIA

La regulación convencional en este punto resulta decisiva por varios motivos: i) acotación del cumplimiento de las tareas que componen la prestación laboral en modalidad de trabajo a distancia; ii) limitación de la discrecionalidad (arbitrariedad) empresarial en su decisión, por ejemplo, de no acordar el teletrabajo. En este sentido, habiéndose identificado en el convenio colectivo que ese puesto de trabajo es susceptible de ser desarrollado en modalidad de teletrabajo, la negativa del empresario/a debería justificarla en base a argumentos de la organización productiva que impidan la realización de teletrabajo en ese preciso momento; iii) se procedería a una limitación de la autonomía de la voluntad de las partes, del empresariado a través de la negociación colectiva, abriendo un mayor espacio a la participación y democracia de los trabajadores y trabajadoras en la determinación de sus condiciones de trabajo.

Se deberá, por tanto, **atender al puesto de trabajo**, y no a la persona que lo ocupa. A priori, todo puesto que utilice las TIC, que no requiera contacto continuo con



otras personas, que no requiera acceso o almacenamiento de datos de la empresa no automatizados, cuyas tareas pueden establecerse de manera clara, con plazos determinados, resulta transformable a teletrabajo.

Como veremos más adelante, a este listado de puestos deberemos asociar otra información, como el material y condiciones necesarias para desarrollar a distancia las tareas asociadas al puesto.

#### ■ ACORDAR EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD

En el anexo, se recoge un modelo de solicitud.

#### ■ GARANTIZAR LA INCORPORACIÓN DEL TELETRABAJO AL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E INCORPORAR LAS RECOMENDACIONES NECESARIAS PARA LA SALUD LABORAL EN EL TELETRABAJO.

Son muchas las guías y recomendaciones que ha hecho CCOO en esta materia. Nos remitimos a la última, elaborada tras el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, [Teletrabajar por fuerza mayor, pero de manera más saludable posible.](#)

Ya hemos mencionado los impactos que el teletrabajo puede suponer en la salud de las personas

trabajadoras, por ello, nuestra negociación, debe prevenir y actuar contra estos daños, y todo ello basado en estos principios:

1. Conforme a la LPRL, las actividades preventivas deben suponer un **coste 0 para la persona teletrabajadora.**
2. Debemos ampliar a efectos de prevención, **el lugar de trabajo.** Esto nos puede permitir evitar los problemas de reconocimiento de accidentes laborales en horario laboral en zonas como las de descanso o aseo dentro de los domicilios.
3. La **autoevaluación** debe ser válida y se le debe dar un papel importante a los delegados y delegadas de prevención. La persona trabajadora debe conocer los requisitos que debe cumplir su domicilio para teletrabajar.
4. Tener en cuenta el **impacto que existe para la salud mental** de la persona que teletrabaja.

#### ■ ACORDAR UN SISTEMA DE FORMACIÓN PREVIA Y EN HORARIO LABORAL PARA LA PERSONA QUE VA A TELETRABAJAR Y PARA LOS MANDOS INTERMEDIOS.

Pueden existir aspectos que sean necesarios reforzar u otros que son imprescindibles para esta situación, como lo referente a la protección de datos, herramientas informáticas, la seguridad y salud de la persona trabajadora, hábitos recomendables durante la jornada, organización del trabajo o adaptaciones que este nuevo proceso pueda requerir.

La persona responsable de la persona que teletrabaja deberá estar en contacto con ella, evitando su aislamiento y adaptándose a las nuevas circunstancias, respetando el acuerdo el nuevo sistema de teletrabajo, garantizando una relación laboral basada en la confianza y el respeto.

#### ■ MEJORAR LOS DERECHOS SINDICALES

Las nuevas circunstancias requerirán que seamos imaginativos. Si bien la ley obliga a la empresa a garantizar los derechos colectivos de las personas que teletrabajan y articula alguna fórmula específica como el **tablón virtual** o **facilitar las cuentas de correo de la empresa**, desde la parte de la represen-



tación de la plantilla deberemos hacer propuestas. Algunas de ellas pueden ser las siguientes:

- Considerar como **tiempo de trabajo efectivo**, el tiempo de desplazamiento y votación en las elecciones sindicales, los días de asamblea o de cualquier otra actividad sindical programada en el centro de trabajo, si ese día le corresponde teletrabajar.
- La posibilidad de hacer **videoconferencias** con las personas que están trabajando a distancia en horario laboral.
- Señalar en el **censo electoral**, las personas que teletrabajan, así como otras personas trabajadoras que realizan su trabajo fuera del centro de trabajo, recogiendo el lugar de trabajo siempre que no sea un domicilio particular.

#### ■ MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS Y GASTOS ASOCIADOS, COMPENSACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA.

Será conveniente que en **el listado de puestos** susceptibles de teletrabajar se incorporen los medios, equipos y herramientas necesarios para poder trabajar a distancia, en el hipotético caso de que una persona no contará con ninguno de esos elementos en su vida cotidiana. A partir de ese momento, se puede empezar la negociación sobre los gastos asociados a este trabajo, ya que la norma es clara, la empresa debe garantizar la dotación y el mantenimiento de estos elementos, así como la atención precisa en caso de dificultades técnicas.

Además, deberemos aclarar el momento y forma de abono de esta **compensación**. Si realizamos un

formulario en el que se recojan qué gastos se han visto incrementados a raíz del teletrabajo, tendremos argumentos objetivos en la negociación. Algunas empresas están procediendo a realizar un abono de una cantidad inicial para adecuar el puesto de trabajo en el domicilio y después un complemento mensual por teletrabajar.

En todo caso, tendremos que **garantizar** que la empresa aporta el equipo informático, móvil (si es necesario), silla de trabajo adecuada, conexión a internet suficiente, y otros equipos y herramientas que sean necesarias y aquellos aspectos vinculados a la prevención de riesgos que se determinen en la evaluación. Por ejemplo, teniendo en cuenta que el trabajo en oficinas debe desarrollarse a una temperatura entre 17 y 27 grados, estas condiciones deben ser garantizadas por la empresa.

Otro aspecto que podemos incorporar en el acuerdo es el **procedimiento para la comunicación y renovación de equipos**, si no existiera previamente, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7.b) de la LTLT.

#### ■ GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

##### EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN

El artículo 4.1. de la norma es claro, no obstante, seguramente tengamos que reiterarlo en el acuerdo, así como poner algún ejemplo de complemento salarial o extrasalarial que se mantiene en la misma cuantía, por ejemplo, los asociados a la compensación por el gasto de la comida y aquellos ligados a incentivos y variables.

Como la medición de resultados y retribución vinculado a incentivos y variables puede que se pretenda modificar, nuestra actuación en la gobernanza de la organización y valoración del trabajo y garantías para la personas teletrabajadora sean efectivas.

##### HORARIO

La **adaptación de jornada, la flexibilidad horaria** debe ser un derecho que acompañe a toda persona trabajadora, con independencia de las circunstancias en las que realice ese trabajo, ya que es la

mejor manera de conciliar los tiempos de vida y trabajo. Recordemos que la adaptación de jornada viene regulada en el [artículo 34.8 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) y que en la negociación colectiva se pueden pactar los términos de su ejercicio, donde deberíamos garantizar la agilización del proceso de solicitud y evitar las negativas indiscriminadas de las empresas.

No obstante, será necesario establecer ciertos límites si no queremos jornadas interminables ni coartar otros derechos como el de la desconexión digital, descanso entre jornadas, etc. No es una mala medida el situar una hora de finalización de jornada común para toda la plantilla.

Otro derecho que recoge expresamente la LTLT es el del **registro de jornada, que viene recogido en el artículo 34.9 ET**. Además de la guía que hemos visto en derechos, puedes consultar la [Gaceta](#) que explica en qué consiste este derecho.

## DESCONEXIÓN DIGITAL

Aunque se puede consultar la guía [Límites al control empresarial y capacidad de intervención de la RLT ante el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras](#), reproducimos las recomendaciones incorporar a **la política interna, en la negociación del convenio colectivo o en el acuerdo colectivo de trabajo a distancia**, cuando afecte al teletrabajo:

1. La política interna no debe modificar ningún otro derecho reconocido legal o convencionalmente.
2. El tiempo que exceda la jornada laboral establecida, que deberá ser excepcional, deberá tener la consideración de hora extraordinaria.
3. La formación y sensibilización en esta materia se realizará en horario laboral.
4. Deben establecerse mecanismos que permitan desconectar los servidores o mecanismos de alertas que avisen a la persona trabajadora de que ha excedido su jornada o que se ha conectado fuera de ella.
5. Ausencia de mensajería durante las reuniones de trabajo y limitarlas al horario laboral.
6. Participar en el establecimiento del sistema de registro horario.
7. Mejora de los derechos de conciliación y responsabilidad.

## ■ UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DIGITALES Y MECANISMOS DE CONTROL POR PARTE DE LA EMPRESA

Aunque volvemos a remitirnos a la guía del apartado anterior y al apartado de derechos de esta misma guía, reproducimos alguna de las recomendaciones que se pueden incorporar a este acuerdo de teletrabajo o a los criterios de utilización de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa:

1. Reforzar el principio de **proporcionalidad** y el derecho de **transparencia** e información con las mayores garantías.
2. **Evitar la sanción** automática del trabajador o trabajadora por entender arbitrariamente la empresa que se ha incumplido los criterios establecidos. Puede ser positivo desde la obligación de la comunicación previa a la RLT de cualquier tipo de sanción, a la creación de una comisión que analice una situación que la empresa entienda sancionable o cuando haya que actualizar los procedimientos a esta normativa.
3. No debería poder ser sancionable el incumplimiento de una recomendación u obligación que imponga la empresa en esta materia que no ponga en grave riesgo a la compañía o que exceda no sólo el principio de proporcionalidad, sino las recomendaciones que realice la AEPD.
4. El convenio colectivo, en ningún caso, deberá limitar los **derechos que la RLT tenga para el ejercicio de sus funciones**. Al contrario, deberá garantizar el uso de estos dispositivos para la acción sindical.
5. La **formación** en esta materia, que deberá realizarse en horario laboral, debería ser conocida previamente por la RLT para garantizar que se ajusta a lo establecido legalmente.
6. Extensión de estas garantías más allá de la empresa principal.

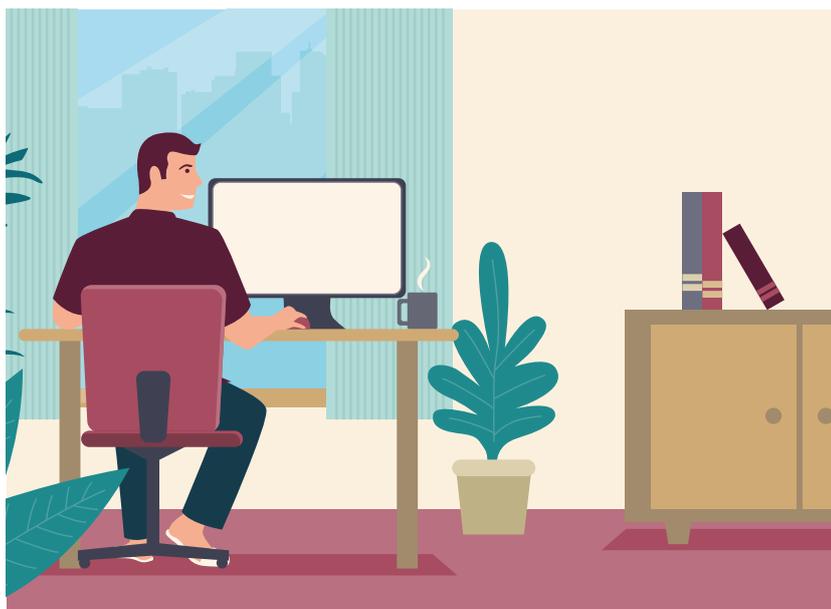
## ■ CREAR UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Las competencias que puede tener esta comisión pueden ir desde la interpretación del acuerdo alcanzado a la resolución de conflictos derivados por

la aplicación del mismo, con independencia de los derechos de acudir a la solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción social.

En conclusión:

1. REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.
2. ESTABLECER LAS MODALIDADES DE TELETRABAJO Y SU ALTERNANCIA, GARANTIZAR LA VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD Y LA FÓRMULA MIXTA.
3. AMPLIAR EL CONTENIDO A TODA PERSONA QUE TELETRABAJE, INDEPENDIENTEMENTE DE SU MODALIDAD.
4. ELABORACIÓN DEL LISTADO DE PUESTOS DE TRABAJO.
5. ACORDAR EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD.
6. GARANTIZAR LA SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJAN.
7. ACORDAR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA A LA PERSONA TELETRABAJADORA Y PERSONAL INTERMEDIO.
8. MEJORAR LOS DERECHOS SINDICALES.
9. REGULAR LA PARTE DE EQUIPAMIENTO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS.
10. GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES.
11. CREAR UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.



# 7. ANEXOS

Todos los anexos se deberán adaptar a lo contenido en el Convenio colectivo.

## MODELO DE SOLICITUD DE TELETRABAJO

A LA ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA.....

### SOLICITUD DE INCORPORACIÓN AL TELETRABAJO

....., con DNI....., trabajador/a de la empresa, en el puesto de trabajo....., del departamento....., con horario de trabajo.....

### DECLARO

Que mi puesto de trabajo y las tareas que desarrollo se corresponden con las establecidas en los artículos..... del Convenio.....Adjunto informe de la Representación Sindical de CCOO que así lo confirma.

Que mi domicilio cumple con los requisitos establecidos en el citado convenio para poder desempeñar el teletrabajo. Que doy mi autorización para la realización de la evaluación de puestos de teletrabajo tal y como se recoge en el artículo.....del Convenio.

### SOLICITO

La incorporación al teletrabajo conforme a lo establecido en el art.....del Convenio Colectivo..... a partir del día .....

Modalidad solicitada.....

Días de la semana que teletrabajaría:

Horario de teletrabajo:

Asimismo, solicito, que, para poder desarrollar esta modalidad de teletrabajo, se ponga a mi disposición los equipos y herramientas necesarias para poder realizar mis tareas.

De la misma forma, solicito (otros derechos reconocidos en convenio), en base a .....

Lo que comunico con la debida antelación, a todos los efectos, en ....., el ..... De.....de 20.....

Fdo.....

## MODELO DE ACUERDO. ADAPTABLE AL CONVENIO COLECTIVO.

De una parte..... (datos de la empresa), representada por..... Y de otra,....., con DNI.  
, trabajador/a de la empresa.

### MANIFIESTAN

Que ..... viene prestando sus servicios para la compañía desde la fecha....., desempeñando el puesto de .....

Ambas partes consideran que el puesto de trabajo cumple los requisitos establecidos en el art Del Convenio de aplicación y acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes:

### CLÁUSULAS

Primera.- El trabajador/a desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo a tiempo parcial durante ..... ( n ° ) días a la semana, con el horario..... y desde su domicilio sito en la C/..... de ..... El trabajo presencial se realizará de.... H, los días.... Con independencia de lo acordado, se aplicará el artículo ..... para los cambios de modalidad o el ejercicio de la reversibilidad del teletrabajo. Segunda.- este acuerdo tendrá una duración....

Tercera.....(nombre de la empresa) proporcionará, instalará y mantendrá los equipos necesarios para el correcto desempeño de sus funciones y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos y cumplirá las obligaciones previstas en los artículos.... y .... De la ley, en concreto, el inventario de estos medios, equipos y herramientas son los siguientes:

Cuarta.- Se tendrá derecho a una compensación que asciende a ..... en concepto de los gastos derivados de la prestación de servicios a distancia que se abonará conforme a lo recogido en el artículo.....del Convenio.

Quinta.- Serán de aplicación los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de la persona trabajadora, así como los medios de control en los términos que ser recoge en convenio.

Sexta.- Se aplicará una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo. Asimismo, si por motivos de trabajo o de prevención de riesgos laborales, 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 con su consentimiento conforme a lo previsto en el artículo del Convenio Colectivo.

Séptima ..... tendrá derecho a disfrutar de la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que el resto de la plantilla 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/as de.....

Octava.- La persona trabajadora tendrá derecho a participar en cuantas acciones formativas le correspondan según el plan de formación anual acordado en la empresa. Además, recibirá una formación adecuada y específica sobre las características del modelo de teletrabajo implantado en la empresa. La empresa se compromete a actualizar periódicamente la formación teórica necesaria para el uso de los medios de teletrabajo.

Novena.- El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora. Estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores, quedando adscrito al centro de trabajo.....Se aplicará lo previsto en el art Del Convenio.

Décima.- Dado el carácter voluntario del acuerdo éste podrá revertirse en cualquier momento en los términos que estipula el artículo .... Del Convenio. Decimoprimera.- ..... tendrá todos los derechos que el capítulo.... del Convenio reconoce a la persona teletrabajadora.

Décimosegunda.- 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).

Y para que conste, firman el presente documento por triplicado ejemplar en ..... el.....de.....de 20..

## EJEMPLO DE CUESTIONARIO A LA PLANTILLA PREVIO A LA NEGOCIACIÓN

Aunque aconsejamos utilizar el diagnóstico del plan de igualdad e incluso adaptar el mismo para que refleje la realidad del trabajo a distancia, adjuntamos una serie de cuestiones que pueden servir para analizar la situación del trabajo a la empresa y la opinión de la plantilla respecto al teletrabajo.

**Datos generales:** Género/Edad/Puesto de trabajo/Fecha del primer contrato en la empresa/¿Cuál es tu horario laboral?/¿Tienes flexibilidad de horario?/ ¿En qué consiste esa flexibilidad?/¿Cuánto tardas en llegar a tu centro de trabajo desde tu domicilio?/ ¿Teletrabajas?

### Si no teletrabajas:

- ¿Qué medio de transporte utilizas para llegar al trabajo? ¿Puedes optar por otro medio de transporte? En caso afirmativo, ¿por qué transporte optarías?
- ¿Consideras que se puede desarrollar tu trabajo, en todo o en parte, a distancia?
- ¿Crees que tu responsable directo/a aceptaría o se adaptaría a que tú teletrabajas? Razona tu respuesta.
- ¿La empresa garantiza tu derecho a la desconexión digital?
- ¿Se registra tu jornada de trabajo? ¿Cómo?
- ¿Existe algún mecanismo de control del trabajo por parte de la empresa? ¿En qué consiste?
- ¿Crees que estás preparada/o para teletrabajar?
- Si has contestado a la anterior, No o En parte, ¿qué necesitarías para poder teletrabajar?
- ¿Utilizas algún equipo, dispositivo, herramienta personal para trabajar? ¿Cuántas horas a la semana utilizas ese dispositivo?
- ¿Consideras que puedes conciliar la vida personal y familiar con la laboral? ¿Has solicitado en algún momento la adaptación de tu jornada? En caso afirmativo, ¿Tuviste algún problema?
- ¿Querías teletrabajar? ¿Cuál sería el motivo? ¿Cuál sería la modalidad que consideras adecuada para poder desempeñar tu tarea?
- ¿Consideras que es importante la presencialidad en la empresa? ¿Por qué?
- ¿Autorizarías a los Servicios de Prevención de la empresa para evaluar tu puesto de trabajo dentro de tu domicilio?
- ¿Qué herramientas, equipos y medios necesitarías que la empresa pusiera a tu disposición para teletrabajar?

### Si teletrabajas:

- ¿Teletrabajas de manera voluntaria? ¿De quién fue la propuesta para que teletrabajas?
- ¿Crees que tendrías algún problema para volver al trabajo presencial?
- ¿Existe un procedimiento para solicitar el teletrabajo o para volver al trabajo presencial?
- ¿Cuántos días a la semana teletrabajas? ¿Cuál es tu horario en jornada presencial y a distancia?
- ¿Consideras que tienes los mismos derechos (salariales, formación, desarrollo profesional, etc.) que quien trabaja al 100% en el centro de trabajo? ¿Por qué?
- ¿Se han evaluado los riesgos tu puesto de trabajo en casa? ¿Cómo?
- ¿La empresa garantiza tu derecho a la desconexión digital? ¿Cómo?
- ¿Se registra tu jornada de trabajo? ¿Cómo?
- ¿Existe algún mecanismo de control del trabajo por parte de la empresa? ¿En qué consiste?
- ¿Se han incrementado tus gastos en el domicilio motivado por el teletrabajo?
- ¿Te ha facilitado la empresa todas las herramientas para trabajar a distancia? Si la respuesta es negativa, ¿qué medios y herramientas personales estás utilizando?
- ¿La empresa te facilita los medios, mecanismos y herramientas para coordinarte con tus compañeros/as mientras teletrabajas? ¿Cómo?
- ¿Tienes facilidades para contactar con tu representación sindical cuando teletrabajas?