

ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ADIF

- **PREÁMBULO**

El II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad recoge en su cláusula 15ª que *“con el fin de posibilitar en la mayor medida posible la incorporación laboral y los principios de conciliación familiar y racionalización de horarios de trabajo, además de viabilizar la reducción de jornada semanal previsible, junto con la supresión de horas de exceso de jornada y los elementos básicos de la desconexión digital, facilitando la debida atención y gestión de buena parte de las situaciones familiares actuales del personal de Adif, las partes firmantes del Convenio consideran conveniente implantar los elementos necesarios que faciliten el denominado desempeño laboral del trabajo a distancia en nuestra empresa”.*

Continúa el Convenio estableciendo la necesidad de llevar a cabo su desarrollo normativo en el marco de la negociación colectiva y fija los puntos básicos: definición funcional de las categorías profesionales y posibles puestos afectados, con sus contenidos, limitaciones, horarios, flexibilidad, preferencias, compatibilidad, medios técnicos, condiciones y acuerdo laboral previo.

Si bien en ningún momento se debe tomar el programa de trabajo a distancia como una medida de conciliación en sí misma, y partiendo del principio de igualdad de trato de oportunidades y no discriminación entre las personas trabajadoras a distancia y las personas que desarrollan la actividad de forma presencial, es necesario avanzar en esta medida de cara a la articulación e implementación de la misma en las Empresas.

El trabajo a distancia que se desarrolla en el presente documento, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la Empresa, y del que el trabajo a distancia es una modalidad que implica la prestación de los servicios con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, se enmarca en Adif, como Entidad Pública Empresarial que es, en lo establecido en el Real Decreto 29/2020, de 29 de septiembre, desarrollado en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre desarrollo del Trabajo a distancia en la Administración General del Estado del 12 de abril de 2021.

- **CRITERIOS BÁSICOS DE LA REGULACIÓN QUE SE PROPONE**

- La regulación del trabajo a distancia que se presenta tiene que ser acordada con la Representación del personal para su aplicación efectiva, al ser de afectación al personal del ámbito del Convenio Colectivo; el marco para hacerlo es la Comisión Negociadora del Convenio
- Al tratar el asunto sobre la implantación de una nueva modalidad de trabajo muy sensible para la operativa de las Empresas, y al no tener experiencias previas contrastadas sobre sus resultados (si bien la implantación

generalizada del trabajo a distancia producida durante el periodo de estado de alarma no parece haber tenido una incidencia negativa en la productividad, el contexto de falta de regulación en que se ha desarrollado no es sostenible en el tiempo), se plantea que tras la entrada en vigor del acuerdo sobre esta propuesta, sea en la Comisión de Seguimiento que se recoja en el citado acuerdo donde se determinen y establezcan los plazos y procedimiento para evaluar sus resultados. La primera evaluación de resultados por parte de la Comisión de Seguimiento se efectuará antes de los seis meses desde la fecha de aplicación efectiva de esta nueva modalidad de trabajo (ver punto 5 del presente documento).

- El acceso a la prestación de servicios mediante trabajo a distancia y, en su caso, la continuidad en la misma, vendrán supeditados a las necesidades organizativas y de prestación del servicio, así como a las disponibilidades materiales y presupuestarias.
- Se podrá establecer la prestación de los servicios por trabajo a distancia con carácter forzoso por situaciones extraordinarias o excepcionales de fuerza mayor, que supongan la restricción o limitación de la movilidad, acordada por la autoridad competente durante el tiempo indispensable mientras persistan tales circunstancias. En este supuesto, la prestación de servicios por trabajo a distancia podrá extenderse a la totalidad de la jornada semanal.
- Para asegurar la homogeneidad en la aplicación de la propuesta, en las actuaciones que se indican en el presente documento a realizar por la "Jefatura de la dependencia", el nivel mínimo de dicha "Jefatura" debe ser de Subdirección.

EN BASE A LAS ANTERIORES CONSIDERACIONES, LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

ACUERDAN

1. OBJETO

El contenido básico del trabajo a distancia es el desempeño de la actividad laboral mediante el uso exclusivo, o prevalente, de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, por parte de la persona que participe en el mismo, desde su domicilio o en el lugar elegido por esta persona, circunstancia que deberá recogerse en el contrato individual que firmen Empresa y la persona trabajadora, que más adelante se indicará; utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, en los horarios y días establecidos, y con las condiciones y criterios que en el presente documento se detallan, siendo requisito necesario que las características de su puesto de trabajo lo permitan.

Sobre la base de lo anterior, y con carácter general, la implantación podrá llevarse a cabo en los puestos de trabajo cuyas características lo permitan que no requieren de la presencia física de la persona trabajadora para su desempeño

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO

El trabajo a distancia lo podrán desempeñar personas de las Empresas que ocupen puestos cuyas funciones sean susceptibles de ser realizadas de manera no presencial, total o parcialmente. La determinación de estos puestos corresponderá a las Empresas, y será objeto de tratamiento en la Comisión de Seguimiento que elaborará un informe al respecto.

La autorización de prestación de servicios mediante trabajo a distancia deberá atender a la perspectiva de género, de manera que la proporción de personas que preste servicios mediante trabajo a distancia se ajuste a la distribución por sexos de la plantilla.

Podrán desempeñar su actividad conforme a esta modalidad de trabajo las personas que se encuentren en el ámbito de este convenio colectivo: Estructura de Apoyo (Técnicos/as y Técnicos/as Especialistas), Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos y Personal Operativo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados a distancia, aquellos cuyas funciones no conlleven, necesariamente, la prestación de servicios presenciales, y siempre que el cumplimiento de esas funciones sea verificable mediante objetivos o tareas fijados previamente y evaluados periódicamente.

A continuación, se señalan, de manera no exhaustiva, las principales características que deben reunir estos puestos:

- Que la mayoría de los contenidos funcionales de los mismos puedan desarrollarse a distancia
- Que no requieran para su normal desempeño de la presencia o colaboración física con otras personas
- Que permitan obtener los resultados sin exigir una presencia o ubicación específica determinada
- Que una parte significativa de su actividad se pueda desarrollar con medios informáticos
- Que no requieran de acceso frecuente a material no informatizado

4. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Podrán solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo a distancia las personas incluidas en los ámbitos de aplicación, subjetivo y objetivo, anteriormente señalados que reúnan los siguientes requisitos, debiendo mantenerlos durante todo el tiempo en que presten servicio conforme a esta modalidad de trabajo a distancia:

- Ser trabajador/a fijo/a de las Entidades.
- Tener una antigüedad mínima en el puesto de 1 año al momento de solicitar la adscripción a la modalidad de trabajo a distancia (el motivo es asegurar la cultura de confianza empresa-trabajador/a que está en la base de esta nueva modalidad de trabajo; para lo cual es necesario tener un conocimiento y experiencias previos en los protocolos, procedimientos y marco de relaciones formales e informales de las Empresas).

5. VIGENCIA



El trabajo a distancia entrará en vigor en las Empresas en la fecha de firma del acuerdo para su aplicación que se suscriba por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, y extenderá la misma hasta que las partes firmantes del mismo acordaran su finalización. En todo caso, la aplicación efectiva de esta nueva modalidad de trabajo en las Empresas se producirá una vez que se supere la actual situación de pandemia, y se levanten las vigentes restricciones y medidas preventivas establecidas por las autoridades estatales y autonómicas; y quedaría en suspenso ante un eventual restablecimiento de las mismas y durante el nuevo periodo de vigencia que éstas tuvieran.

6. VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA

- 
- El trabajo a distancia será voluntario, y reversible, para la persona trabajadora y para las Empresas y requerirá la firma por ambas partes del acuerdo de trabajo a distancia individual que se anexa a este documento.
 - 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 parte que desee finalizar la situación de trabajo a distancia lo comunicará por escrito motivado a la otra parte, al menos con 30 días de antelación; garantizándose la posibilidad de la reversión temporal sin necesidad de este preaviso cuando se produzcan situaciones excepcionales imprevistas (por causas tecnológicas, no funcionamiento de las conexiones, etc.). Todas las comunicaciones que insten a la finalización de esta situación deberán ser comunicadas por las empresas a la Representación del Personal.

- El presente acuerdo pasará a formar parte de la Normativa Laboral de como modalidad de trabajo.

7. CONDICIONES LABORALES

Las personas que desarrollen el trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que ostentarían si prestasen los servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial; y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollen total o parcialmente el trabajo a distancia tendrán 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; excluidas aquellas retribuciones, si las hubiere, que estuvieran directamente vinculadas al desempeño del trabajo de manera presencial.

Las personas que se adscriban a la modalidad del trabajo a distancia que, a la fecha de firma del acuerdo, vinieran realizando de manera efectiva y percibiendo la Indemnización por jornada partida de manera continuada, la continuarán realizando y percibiendo en la situación de trabajo a distancia.

Las personas que desarrollen el trabajo a distancia 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 trabajo a distancia.

8. OBLIGACIONES FORMALES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- El acuerdo de trabajo a distancia entre la Empresa y el/la trabajador/a deberá realizarse por escrito, y formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia; utilizando para ello el modelo que se anexa al presente documento.
- Las empresas deberán entregar a la Representación del Personal una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará

sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

- Esta copia se entregará por las empresas, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la Representación del Personal, que la firmará a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

9. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO A DISTANCIA

Teniendo en consideración los siguientes condicionantes:

- 
- 
- 
- Es preciso compaginar la realización del trabajo a distancia con la necesaria flexibilidad y disposición para realizar el trabajo de manera presencial cuando sea necesario según la programación establecida (para asistencia física a reuniones, a cursos presenciales, etc.), o para la atención de imprevistos operativos; de tal forma que el trabajo a distancia no suponga limitación a la adecuada y eficaz organización y desempeño del trabajo.
 - Ante la falta de antecedentes contrastados sobre la eficacia de esta modalidad de trabajo anteriormente indicada, se hace necesaria su aplicación de una manera limitada, garantizando la presencia física en el centro de trabajo todos los días laborables de la semana, de un 50 % de las personas susceptibles de realizar el trabajo a distancia de la dependencia afectada por la medida (en función de los resultados de las evaluaciones sobre la aplicación de esta nueva modalidad de trabajo que efectúe la Comisión de Seguimiento que se recoge en el presente documento, se podrán establecer modificaciones sobre la propuesta que a continuación se realiza).

Siendo así:

- 
- El personal de la dependencia afectada susceptible de adscribirse a esta modalidad de trabajo a distancia, y que la solicite voluntariamente, la realizará con carácter general 3 días/semana laboral; que serán fijados previamente conforme se acuerde con la Jefatura de la dependencia. En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento que se celebrará antes de los seis meses desde fecha de aplicación efectiva de esta nueva modalidad de trabajo (ver punto 5 del presente documento) se decidirá, en función de los resultados, si se mantiene o modifica el número de días de trabajo no presencial.
 - La jornada de trabajo diaria no se podrá fraccionar en ningún caso en las dos modalidades de prestación de servicio, presencial y a distancia.
 - No se podrán hacer acumulaciones de días presenciales para extender los periodos de trabajo a distancia.

- Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de trabajo a distancia, preavisando con una antelación mínima de 24 horas. En situaciones de excepcionalidad acreditada, que requieran de la presencia ineludible de la persona que se encuentre en la modalidad de trabajo a distancia se podrá recabar su presencia sin la antelación mínima señalada.
- Las limitaciones contempladas en los puntos anteriores relativos al número de días de trabajo a distancia podrán ser modificadas conforme a las disposiciones legales y normativas vigentes en cada momento; o cuando razones de salud pública o de fuerza mayor lo aconsejen o lo impongan las autoridades, durante el tiempo que permanezcan estas circunstancias; informando a la Comisión de Seguimiento que se recoge en el presente acuerdo.

10. ENTRADA EN EL PROGRAMA

La prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia comenzará conforme a lo previsto en el punto 5 del presente acuerdo siempre que los equipos, programas y claves informáticas y de comunicaciones estén operativos.

11. SALIDA DEL PROGRAMA

Implicará la vuelta a la situación y distribución de jornada anteriores a la incorporación al programa, en el centro de trabajo al que el/la trabajador/a estuviera adscrito/a.

La participación en el programa se interrumpirá o cesará:

- a) A petición del trabajador/a
- b) Por decisión de la Subdirección de la dependencia, basado en:
 - Necesidades del servicio, debidamente justificadas.
 - Insuficiente cumplimiento de objetivos, tareas, desempeño, etc. debidamente acreditado y motivado por escrito.
 - Deficiencias o limitaciones continuadas en los medios tecnológicos o de comunicaciones que dificulten o impidan la prestación del trabajo.
 - Cambio de puesto de trabajo

En el caso de que las causas que han motivado la salida del programa se modifiquen o desaparezcan, el/la trabajador/a podrá solicitar su reincorporación al mismo a la

Jefatura de la Dependencia, que decidirá sobre la solicitud, informando previamente al Comité de Centro de Trabajo del ámbito de la persona trabajadora y a la Comisión de Seguimiento.

12. MEDIOS TÉCNICOS

El/la trabajador/a deberá poseer los conocimientos informáticos suficientes que requiere el ejercicio de las funciones objeto de la prestación en modalidad de trabajo no presencial.

Las empresas dotarán de los medios a las personas que accedan al trabajo a distancia, en la medida que se vaya disponiendo de los equipos necesarios. Para agilizar este proceso, la Dirección de las Empresas ya tiene contratados 3.000 ordenadores portátiles de los que el proveedor tiene comprometidos 1.500 para el año 2021 y el resto para el 2022, salvo imponderables que impidan el suministro en las cantidades y tiempos indicados.

En cualquier caso, durante el primer año de aplicación del presente acuerdo, las empresas facilitarán los medios técnicos como mínimo a un 35 % de las personas que se adscriban al trabajo a distancia distribuyéndose según se vayan produciendo las solicitudes por parte del personal que se adscriba a esta modalidad de trabajo a distancia por con el horizonte de que en un plazo máximo de tres años todas las personas que realicen el trabajo a distancia dispongan de ellos

La persona trabajadora, en el ejercicio de sus funciones, deberá utilizar las herramientas y sistemas de información corporativos que se establezcan para el trabajo no presencial.

El/la trabajador/a tendrá acceso a unos recursos de almacenamiento compartido, donde estará obligado/a guardar los ficheros que cree o modifique en el ejercicio de sus funciones; estos recursos estarán sometidos a la política de copias de seguridad corporativa.

Las Entidades prestarán a la persona trabajadora vía telefónica o telemática el soporte adecuado para atender incidencias informáticas o dudas técnicas que afecten a las aplicaciones o servicios vinculados al trabajo a distancia. Cuando los medios sean los facilitados por las empresas, también se atenderán las reparaciones de los mismos que sean necesarias que no hayan sido consecuencia de un uso indebido o no suficientemente diligente por parte de la persona trabajadora.

13. SISTEMAS DE CONTROL

- El seguimiento del cumplimiento de las tareas y trabajos que realice la persona que desempeñe su actividad a distancia se llevará a cabo por la

Jefatura de la dependencia a la que esté adscrita conforme a lo regulado en el artículo 34.9 del ET.

- El método de registro de jornada utilizado deberá ser objetivo, fiable, no manipulable, accesible y homogéneo para todas las personas adscritas a este sistema y será notificado a la Representación del Personal antes del inicio del proceso. En todo caso el método de control establecido garantizará los derechos de la persona trabajadora a la intimidad, propia imagen y a la protección de datos.
- Las tareas que realizar y la planificación de los objetivos, plazos, indicadores de cumplimiento y criterios de evaluación de las tareas asignadas se comunicarán por escrito por parte de la Jefatura de la dependencia al trabajador/a con una periodicidad semestral.
- La Jefatura de la dependencia a la que la persona trabajadora esté adscrita deberá cumplimentar de manera semestral un informe en el que se analice el grado de cumplimiento de las funciones y tareas asignadas, el cumplimiento de objetivos y la valoración de la conveniencia o no de continuar prestando servicios en esta modalidad de trabajo. En caso de que la valoración sea negativa deberá hacerse de forma motivada, e informando al Comité de Centro de Trabajo del ámbito del trabajador/a y a la Comisión de Seguimiento.
- Los sistemas de vigilancia y control utilizados por la empresa con el fin de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de la persona trabajadora respetarán en todo caso el derecho a la intimidad y a la protección de datos de las personas, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.
- La utilización de la fotografía o el video como medio para la vigilancia de la actividad del trabajo a distancia no estará permitida.

14. SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como a los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y estrés. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar al puesto de trabajo habilitado para la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda.

Las personas trabajadoras que se acojan a esta modalidad del trabajo a distancia podrán solicitar de manera expresa y formalizada que la Evaluación de Riesgos se realice presencialmente por parte del Servicio de Prevención de las Empresas, de tal forma que se obtenga la información sobre los riesgos laborales a que está expuesta la persona que trabaja a distancia en su puesto de trabajo habilitado para ello, de manera que el Servicio de Prevención de las Empresas pueda orientarle sobre las oportunas medidas de protección a adoptar más adecuadas en cada caso. Corresponderá a la persona trabajadora adoptar las medidas de protección indicadas por el Servicio de Prevención de las Empresas, para poder adherirse a esta nueva modalidad de trabajo.

De producirse, en estas evaluaciones de riesgos presenciales participarán también en ellas las delegadas y delegados de prevención, y requerirá, en cualquier caso, del permiso expreso y formal por parte de la persona trabajadora.

En el caso de que la cantidad de solicitudes de evaluaciones de riesgo presenciales que se recibieran dificultara las posibilidades de atenderlas, la Comisión de Seguimiento recogida en el presente documento analizará las opciones existentes para hacerlo.

En caso de no existir la petición expresa de la persona trabajadora indicada en los párrafos anteriores, la actividad preventiva por parte de las Empresas se efectuará en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora. A estos efectos, la persona que trabaje a distancia deberá auto comprobar las condiciones su puesto de trabajo y adoptar las medidas preventivas adecuadas, a partir de una guía de medidas de prevención facilitada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Entidades, de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva.

Es responsabilidad de la persona que realiza la modalidad de trabajo a distancia cumplir con los requisitos de Prevención de Riesgos Laborales que establezca el Servicio de Prevención de las Empresas.

Se ha de tener en cuenta que la citada Ley 31/1995, establece en su artículo 29 una serie de obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos; así en su punto 2, este artículo obliga a los trabajadores a actuar en prevención *"con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario"*.

Sin embargo, estas medidas no pueden entrar en conflicto con el derecho fundamental de la inviolabilidad del domicilio establecido en el apartado 2 del artículo 18 de la Constitución Española.

Esta labor de análisis de riesgos, y recomendaciones preventivas, ha sido realizada por el Servicio de PRL de las entidades mediante una identificación de riesgos

posteriormente transmitida a la persona trabajadora para su información personal y ulterior validación por una lista de chequeo, a través de la Guía de auto evaluación de Riesgos Laborales facilitada por el Servicio de Prevención de la Empresa.

Mediante un curso diseñado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Entidades se formará a las personas que se adscriban a esta nueva modalidad de trabajo para comprobar sus puestos de trabajo.

En el curso se informará y formará, al menos, sobre:

- Los riesgos derivados del medio ambiente de trabajo y de la utilización de los equipos de trabajo, y se le formará para que adopte las medidas preventivas necesarias con el fin de eliminar o reducir los riesgos.
- También se le informará/formará en los siguientes aspectos:
 - ✓ Servicio de Prevención: Su estructura y forma de comunicación.
 - ✓ Comité de Seguridad y Salud.
 - ✓ Comportamiento ante un accidente de trabajo.
 - ✓ Contenido y forma de realizar la vigilancia de la salud.

En materia de prevención y salud laboral, los puestos que se desempeñen mediante el trabajo a distancia quedarán cubiertos por las medidas de Prevención de Riesgos y de Seguridad y Salud específicas a esta modalidad de trabajo.

Durante la situación de trabajo a distancia, las personas que lo desempeñen podrán ser citadas a los reconocimientos médicos que el Servicio de Prevención considere necesarios en los mismos términos que para el personal que presta sus servicios con carácter presencial.

15. FORMACIÓN

Las Empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a los de las personas que prestan servicios en centros de trabajo de las Empresas, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, adecuadas a las características de su prestación de servicios a distancia.

Las Empresas deberán garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento del inicio del trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas; y se realizará conforme al programa formativo virtual que se diseñe de manera específica para este objetivo, dirigido principalmente a la adaptación y ampliación de conocimientos y capacidades, en especial, cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas

Igualmente, el/la trabajador/a podrá ser convocado/a y participar en los cursos presenciales y/o a distancia que le aporten su permanente actualización profesional y

las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional, en las mismas condiciones que las personas que trabajen de manera presencial.

16. PROPIEDAD INTELECTUAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se registrará por lo que dispone el Texto Refundido de la Ley de Propiedad intelectual (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por Ley 5/1998 de 6 de marzo de 1988, que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

La persona que desempeñe el trabajo a distancia reconoce que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad, obra o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de trabajo a distancia, son propiedad exclusiva de las Entidades, de acuerdo con el citado Real Decreto Legislativo 1/ 1996 de 12 de abril y demás normas legales aplicables.

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará a lo que disponga el Reglamento Europeo de Protección de Datos RGPD (UE) 2016/679, así como la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos.

El/la trabajador/a, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberá cumplir las instrucciones determinadas por las Empresas en el marco de la legislación vigente sobre protección de datos y sobre seguridad de la información, informando las entidades de las mismas también a la Representación del Personal.

17. DESCONEXIÓN DIGITAL

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Las Empresas deberán garantizar la desconexión con una limitación absoluta 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.

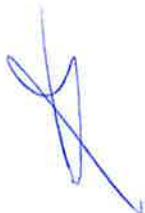
Igualmente se promoverán acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Esta Comisión estará conformada por 7 representantes de la Empresa y 7 de la Representación del Personal, designados de manera proporcional a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

La Comisión comenzará sus trabajos desde el momento del inicio del programa, y se reunirá con una periodicidad trimestral, celebrando la primera reunión antes de los seis meses desde la fecha de aplicación efectiva de esta nueva modalidad de trabajo (ver punto 5 del presente documento).

Una vez conocida la transposición al BOE del Acuerdo de Trabajo a distancia firmado por la Mesa General de Negociación de la AGE se reunirá la Comisión de Seguimiento para analizar las adaptaciones que hubiera que hacer al presente acuerdo para adaptarlo a la regulación que se establezca.

16 de junio de 2021



Las Empresas elaborarán una guía interna sobre las modalidades del ejercicio de la desconexión digital, y las acciones formativas y de sensibilización del personal para un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Las futuras negociaciones que, sobre desconexión digital, se pudieran abordar en las Empresas se incorporarían a este documento.

18. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia no supondrá menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona que lo desempeñe.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras.

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

19. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dada la novedad y complejidad de la materia que se trata, se constituye una Comisión para el seguimiento e interpretación de las dudas que pudieran surgir en la aplicación del trabajo a distancia en las Entidades.

Es competencia de la Comisión de Seguimiento el analizar y realizar propuestas de solución a los conflictos que se puedan plantear en la ejecución de esta modalidad de trabajo a distancia, que podrán ser planteados por las Direcciones de las Empresas y por los Sindicatos.

La Comisión recibirá trimestralmente información sobre las peticiones de trabajo a distancias concedidas y las denegadas por grupos profesionales, con un indicador específico sobre la representatividad de género.