

LOS PROTOCOLOS DE TELETRABAJO

EVA M. BLÁZQUEZ AGUDO

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UC3M



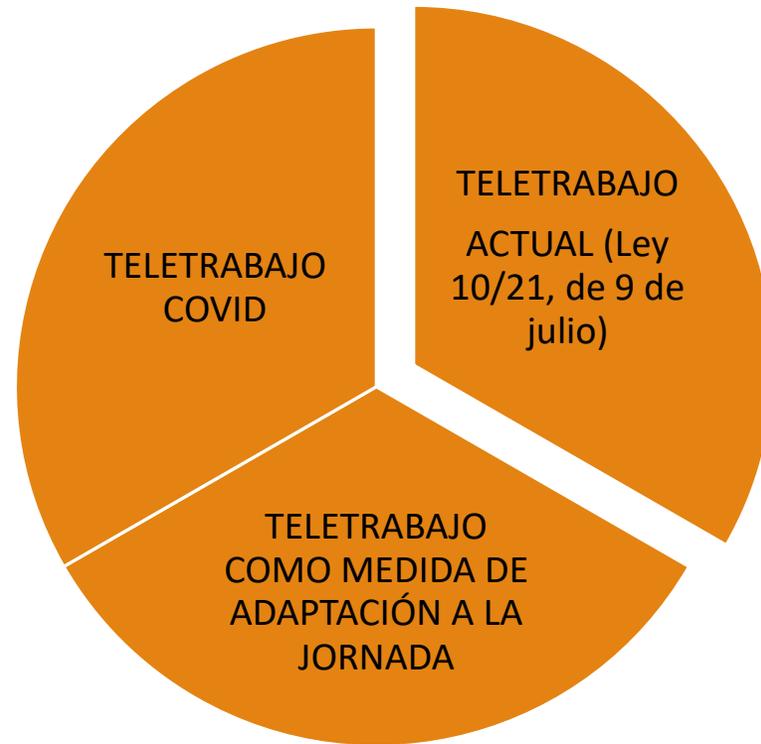
DELIMITANDO CONCEPTO DE TELETRABAJO

DELIMITACIONES

«Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo donde se presta la actividad laboral 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.

«Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

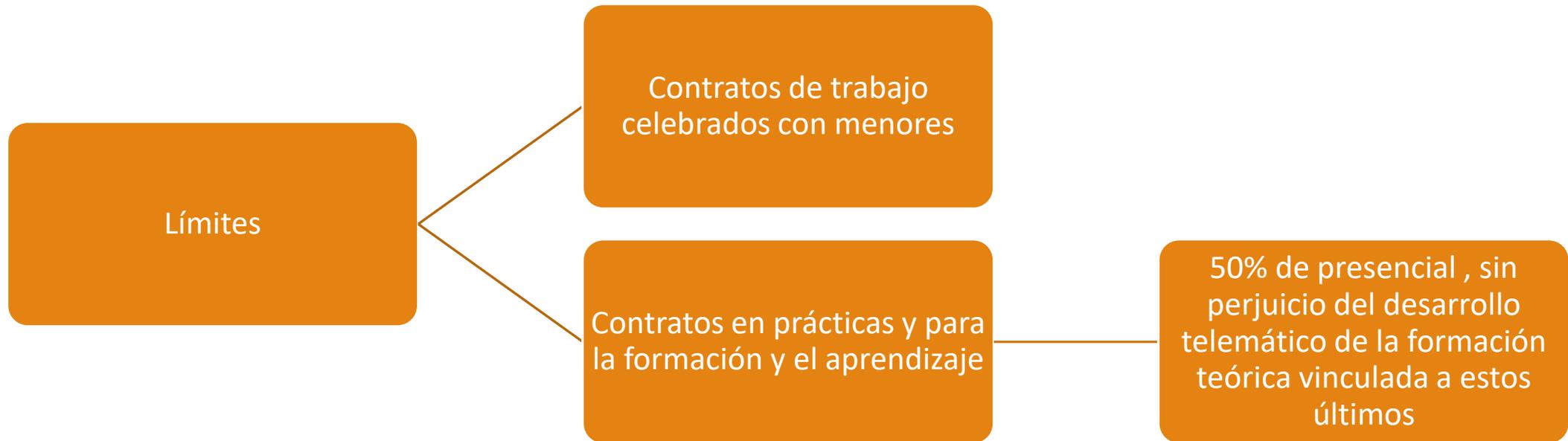
3 TIPOS DE TELETRABAJO



Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

En periodo de referencia de 3 meses

Mínimo: 30% jornada o porcentaje proporcional equivalente según duración del contrato de trabajo



PARTIENDO DE LOS DATOS

2019: 4,8% (Fuente: Eurostat)



2020: nunca teletrabaja ha bajado al 84%.



El 91% de los ocupados españoles nunca teletrabajaba frente al 85,7%% de los europeos de la UE27

Trabajados ocupados que trabajan en su propio domicilio más de la mitad de los días

2º trimestre

20:

16,2%

1º trimestre

21:

11,2%

2º trimestre

21:

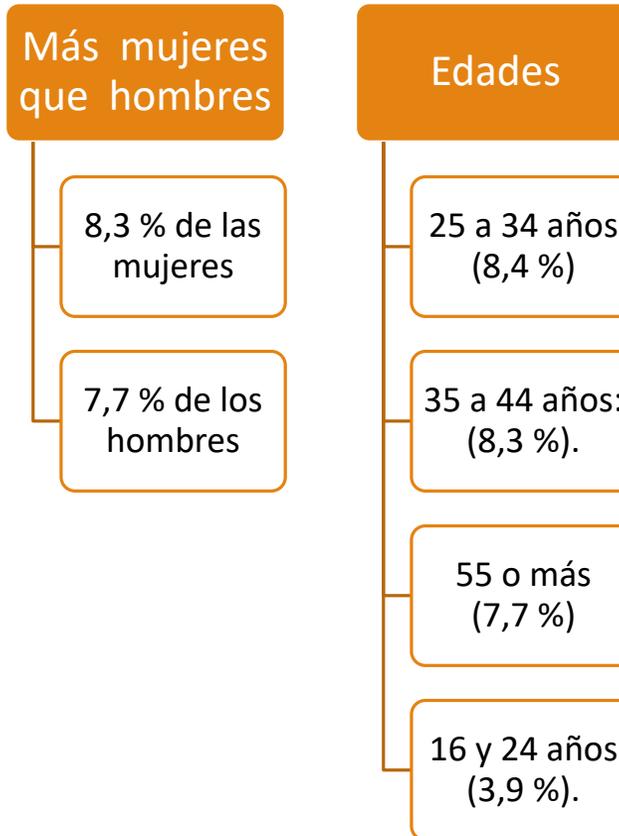
9,4%

3º trimestre

21:

8%

Trabajados que trabajan en su propio domicilio más de la mitad de los días (3º trimestre 21)



A más tamaño de la empresa, más teletrabajo (1º trimestre 21)

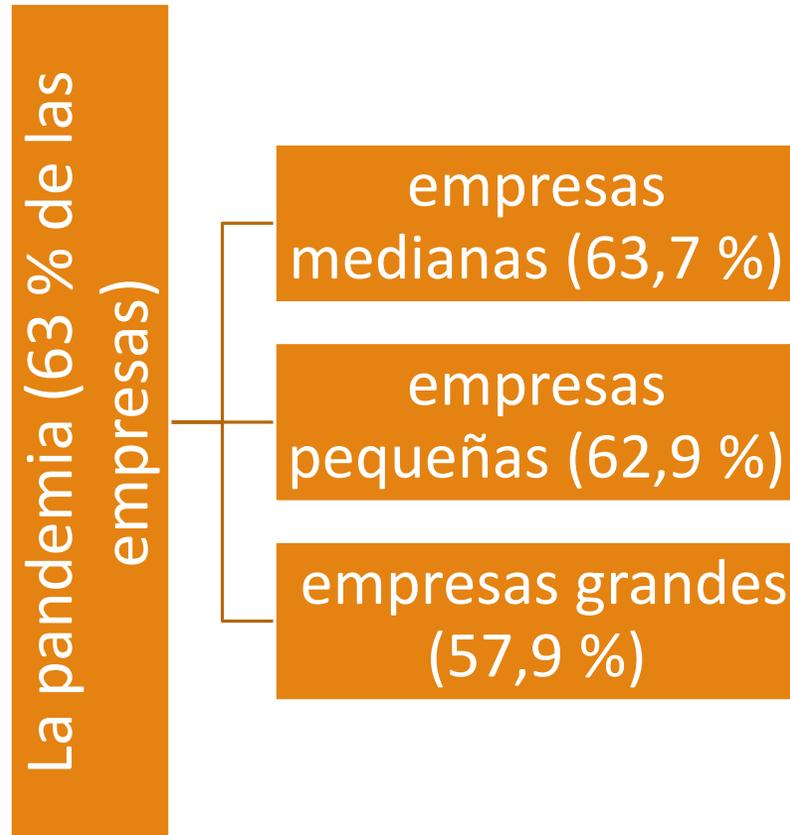
50,6 % de las empresas
activó teletrabajo:

85,5 % de las compañías
con 250 empleados o más

72 % en las que tienen
entre 50 y 249 empleados

46 % en las de 10 y 49
empleados

RAZÓN PARA INICIAR TELETRABAJO (1º trimestre 21)



FUENTE. ONTSI

ELEMENTOS PRELIMINARES

FUENTES DE REGULACIÓN. En especial, el convenio colectivo



DA Primera de la Ley 10/2021. El trabajo a distancia en la negociación colectiva

En atención a la especificidad de su ámbito: identificación de los puestos de trabajo y funciones ;condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral; duración máxima; contenidos adicionales y cuantas otras cuestiones se consideren

Podrán regular una jornada mínima presencial, ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, porcentaje de referencia inferior a fijado legalmente ; porcentaje de trabajo presencial en contratos formativos, siempre que no se celebren con menores de edad; y modulación del derecho a la desconexión

Voluntariedad

Necesario un acuerdo de trabajo a distancia

No posible imponerlo como parte de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

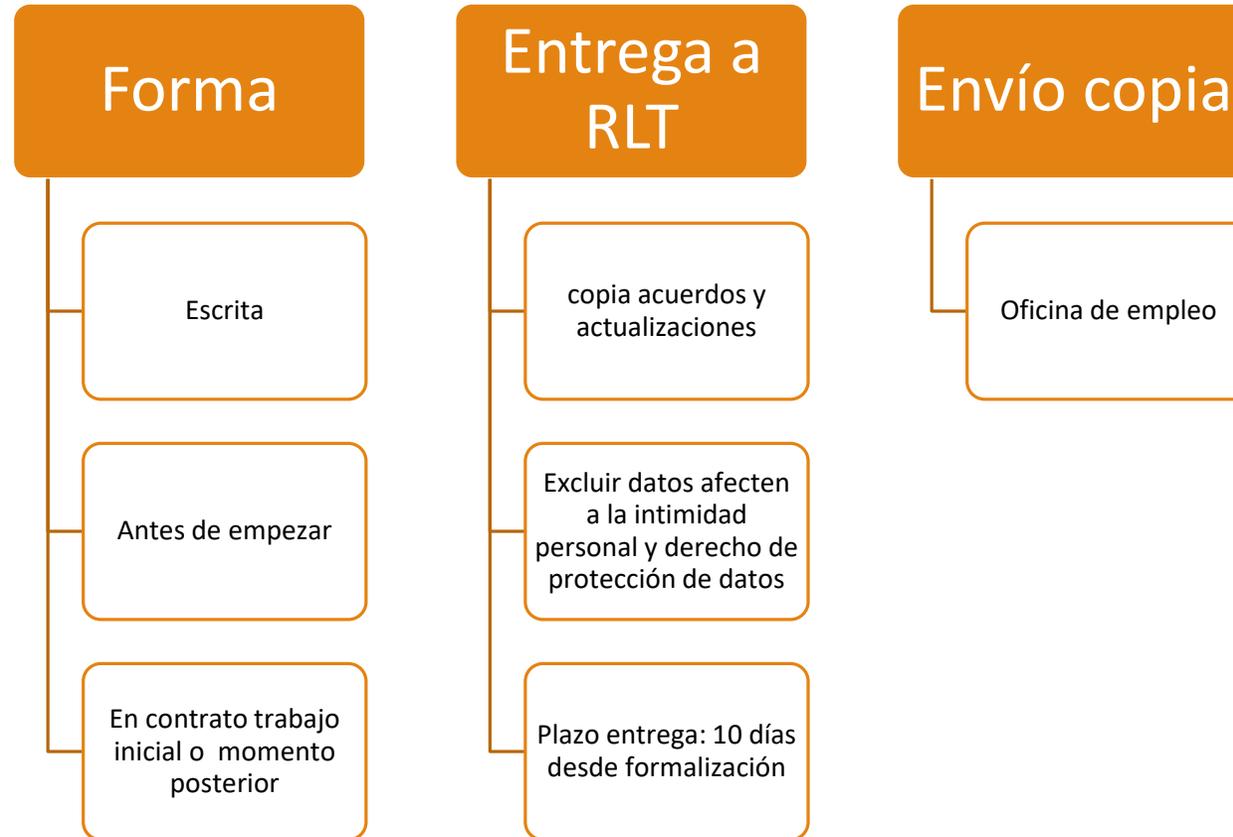
No causa de extinción: negativa a trabajar a distancia, ejercicio de la reversibilidad y dificultades para adaptarse al cambio

DERECHO A LA REVERSIBILIDAD

Reversibilidad para ambas partes

De acuerdo con negociación colectiva
o, en su defecto, acuerdo individual.

Cuestiones formales



MODIFICACIÓN ACUERDO INDIVIDUAL

Cualquier modificación, incluida el porcentaje de presencialidad: objeto de acuerdo escrito previo a su aplicación.

Informar a RLT

CONTENIDO DEL ACUERDO INDIVIDUAL (PROTOCOLO DE TELETRABAJO)

CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO ESCRITO

Inventario medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia.

Enumeración gastos (cuantificación compensación y forma para realizar la misma)

Horario de trabajo

Porcentaje y distribución entre trabajo presencial, en su caso.

Centro de trabajo al que queda adscrita

Lugar de trabajo elegido por la persona

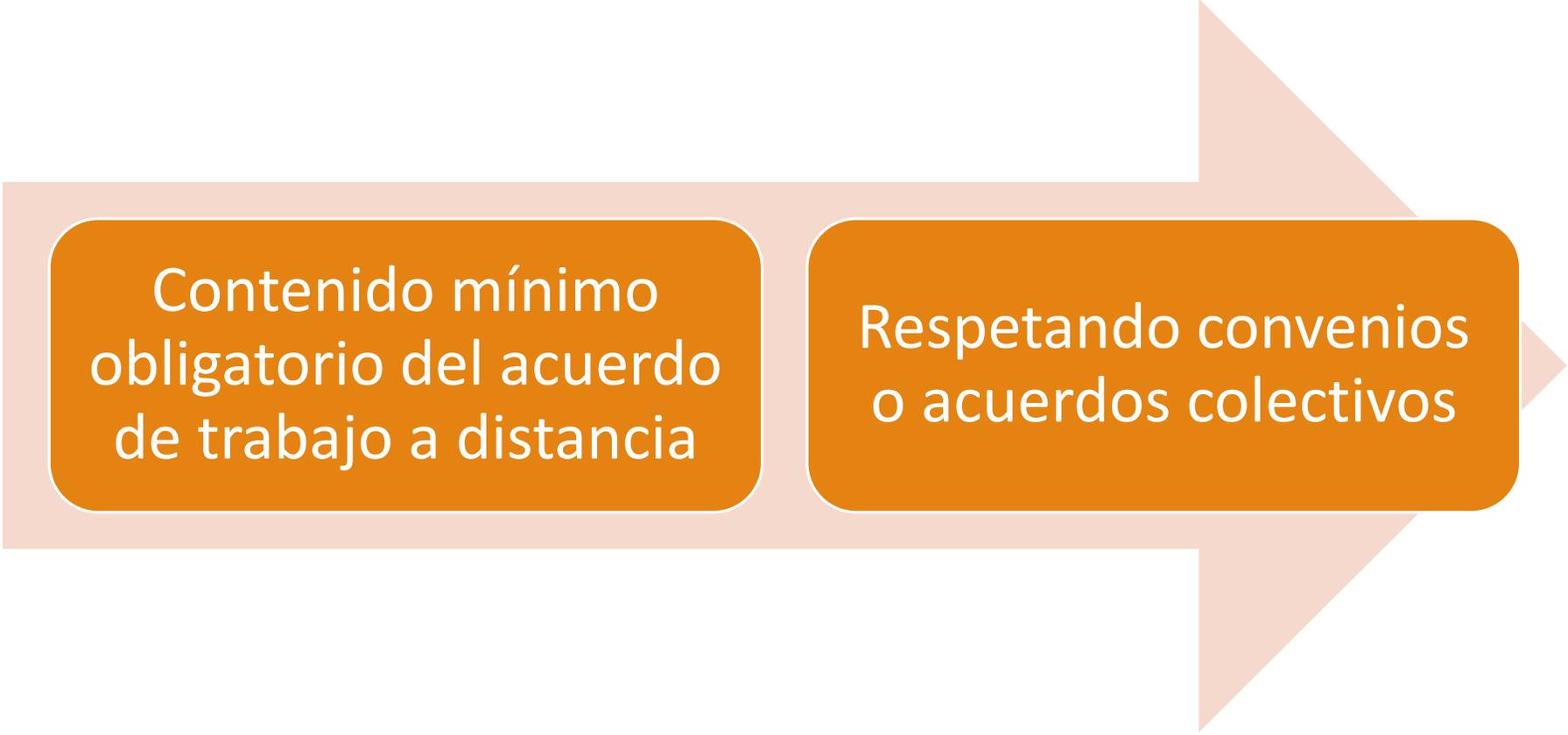
Plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad.

Medios de control empresarial

Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas

Instrucciones en materia de protección de datos y de seguridad de la información

Duración del acuerdo



Contenido mínimo
obligatorio del acuerdo
de trabajo a distancia

Respetando convenios
o acuerdos colectivos

- a) Inventario medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia;
 - b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma;
 - i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia
-

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

En el caso de personas con discapacidad trabajadoras: derecho a que medios, sean universalmente accesibles

Derecho a garantizar la atención precisa en el caso de dificultades técnicas

En acuerdo: Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos

ABONO GASTOS

Distintas fórmulas

Desde única
obligación de facilitar
medios y equipos

Hasta abonar además
cantidad fija mensual
por los gastos

Algunos ejemplos anteriores a la Ley actual

Co.Co. sección estatal de Telefónica

.Empresa proporciona ordenador (aunque se puede utilizar el propio)

.Gastos de electricidad, agua, calefacción: asume trabajador.

Algunos ejemplos anteriores a la Ley actual

Co.co. BBVA (2011)

Empresa facilitará equipo informático, material y de comunicación; y si se solicita, mesa y una silla.

•50 € al mes para compensar

•Teletrabajo no modifica condiciones económicas y es voluntario.

Algunos ejemplos anteriores a la Ley actual

Co.co. Repsol

.La empresa pondrá a disposición del empleado ordenador, ADS, teléfono y software

SOLO MEDIOS, SIN GASTOS

III Convenio Colectivo RTVE (diciembre 2020)

- Equipos de la empresa, no utilizados para fines particulares.
- Puesta a disposición de los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar funciones en remoto
- Acceso a la red de la Corporación de RTVE para acceder a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.
- Costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción: trabajador

SOLO MEDIOS, SIN GASTOS

II Convenio colectivo del Grupo Vodafone (febrero 2021)

- Dotación de medios (teléfono móvil, ordenador portátil, silla ergonómica, soporte elevador de portátil, ratón, teclado y auriculares)
- Compensación de los gastos de línea móvil con tarifa de voz y datos ilimitados
- Descuento exclusivo del 50% de conectividad fija

Dotación de medios + importe fijo (Fórmula más extendida) XXIV Co.co. Sector Banca (marzo 21)

Medios

- Dotación de ordenador (tableta, portátil o similar), teléfono móvil con línea y datos suficientes para la conexión compartida con el ordenador
- Silla ergonómica (a petición)
- Teclado, ratón y pantalla (o en su lugar, a elección de la empresa, una cantidad máxima de 130 euros a tanto alzado para estos tres periféricos)

Compensación gastos

- Adicionalmente cantidad de hasta 55 euros mensuales, proporcional al porcentaje de teletrabajo

Régimen alternativo teletrabajo inferior al 30% de jornada total:

- Ordenador (o tableta, portátil o similar) y un teléfono móvil con línea y datos.

Dotación de medios + importe fijo

Co. Co. Cajas y Entidades Financieras de Ahorro

(diciembre 2020)

Medios

- Ordenador o tableta, móvil con línea, datos necesario y suficientes para la conexión (wifi)
- Silla ergonómica, si lo solicita el trabajador

Compensación de gastos

- Teclado, ratón y pantalla o compensar en un pago único (hasta 130 euros)
- Hasta 55 euros al mes, en proporción a jornada que teletrabaje

Trabajo a distancia por circunstancias extraordinarias como la COVID

- Proveer, “si no disponen de ellos”, de ordenador o tableta y un móvil con línea y datos
- Cuando entidad financiera lo decida, teclado, ratón y pantalla o compensación (hasta 45 euros)
- Cuando empleado vuelva a presencialidad: devolver todos los medios que facilitado la empresa

También regula esta cuestión respecto a quienes teletrabajen menos de un 30% de la jornada

Dotación de medios + importe fijo

Co. Co. Sector de
Grandes Almacenes
(mayo 2021)

Co. Co, de Financiera
de El Corte Inglés
(mayo 2021):
mensualmente entre
23 y los 55 euros

Remisión a acuerdo individual

IV Convenio colectivo Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain (agosto 2020)

- Declara que no supondrá coste adicional para empresa

X Convenio colectivo nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (abril 2021)

Remisión a acuerdo individual

XX Convenio colectivo general de la Industria Química para los años 2021-2023 (julio 21)

- En defecto de pacto individual: abono cantidad predeterminada (hasta 35 euros brutos al mes, proporcional a jornada de teletrabajo).
- Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial
- Compensa por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.)

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad;
y d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia

Derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios

El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada

III Co.Co. de RTVE

Entre uno y cuatro días semanales, según acuerdo parte. No precisa señalar días concretos, salvo que se precise por razón de actividad

Para favorecer comunicación, evitar aislamiento o sensación de no pertenencia, obligatorio reuniones semanales de contacto y , al menos, una jornada de trabajo presencial

Teletrabajo fuera del horario habitual: a petición del trabajador, si el tipo de trabajo lo permite y sin repercutir negativamente sobre el resto de compañeros (por escrito en anexo a acuerdo inicial; no compensación económica)

Convenio colectivo estatal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro

La apuesta por
mecanismos que faciliten
una cierta presencialidad
que evite el aislamiento de
la persona teletrabajadora.

II Convenio colectivo del Grupo Vodafone

Máximo de jornada semanal: hasta un 40%, que se concreta en hasta dos días de trabajo a la semana (con previsión de un plan piloto de hasta un 60% de la jornada, para compartir conclusiones con RPL)

I Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua

Debe acordarse un horario de disponibilidad de teletrabajo, además de registrar la jornada correspondiente

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial;

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

Lugar único?

Posibilidad de
segunda
vivienda u otras?

Nómadas
digitales

XX Convenio colectivo general de la Industria Química para los años 2021-2023

Para modificación del
lugar de trabajo:
necesario otro acuerdo
expreso

Salvo acuerdo expreso,
dichas personas
trabajadoras deberán ser
adscritas al centro de
trabajo más cercano a su
domicilio o a las oficinas
centrales de la empresa

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

XX Convenio colectivo general de la Industria Química para los años 2021-2023

Cuando el trabajo a distancia **no forme parte de la descripción inicial** del puesto de trabajo será reversible para cualquiera de las partes

Preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos o, en su defecto, 30 días naturales

En los acuerdos colectivos se podrá exigir mutuo acuerdo para la reversibilidad

III Co.Co.RTVE

Características

- Preaviso 15 días
- Información a RLT

A instancias del trabajador

- Durante dos primeros meses.
- Transcurrido ese periodo, obligado a teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual

A instancias de la empresa

- Si concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo o que el trabajador o trabajadora no se adecúe al perfil requerido para el teletrabajo.

Convenio colectivo estatal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro

Requisitos formales para el ejercicio de la reversibilidad

Comunicación escrita y con antelación de 30 días (salvo causa grave sobrevenida o fuerza mayor)

Restricción si teletrabajo forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo

III Convenio colectivo del Grupo Vodafone

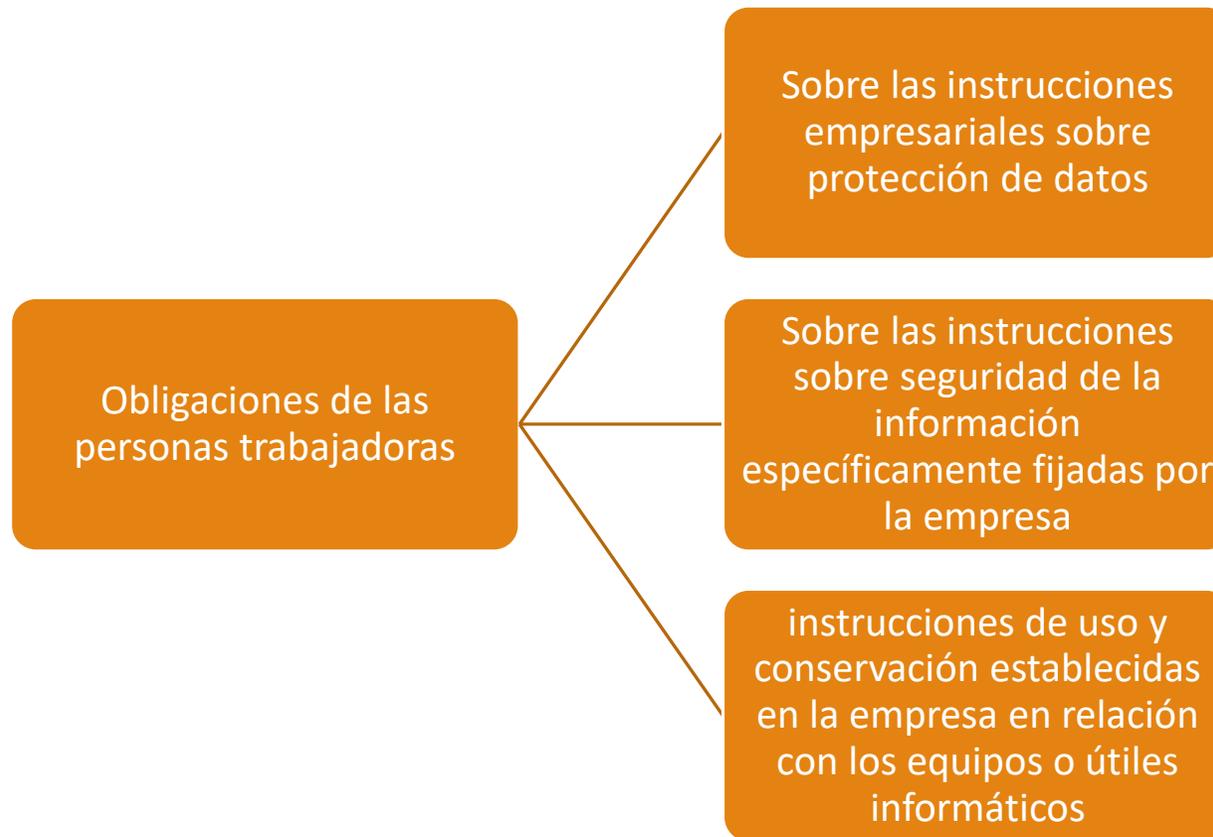
- Reversibilidad total o parcial, por cualquiera de las partes, con preaviso de dos meses

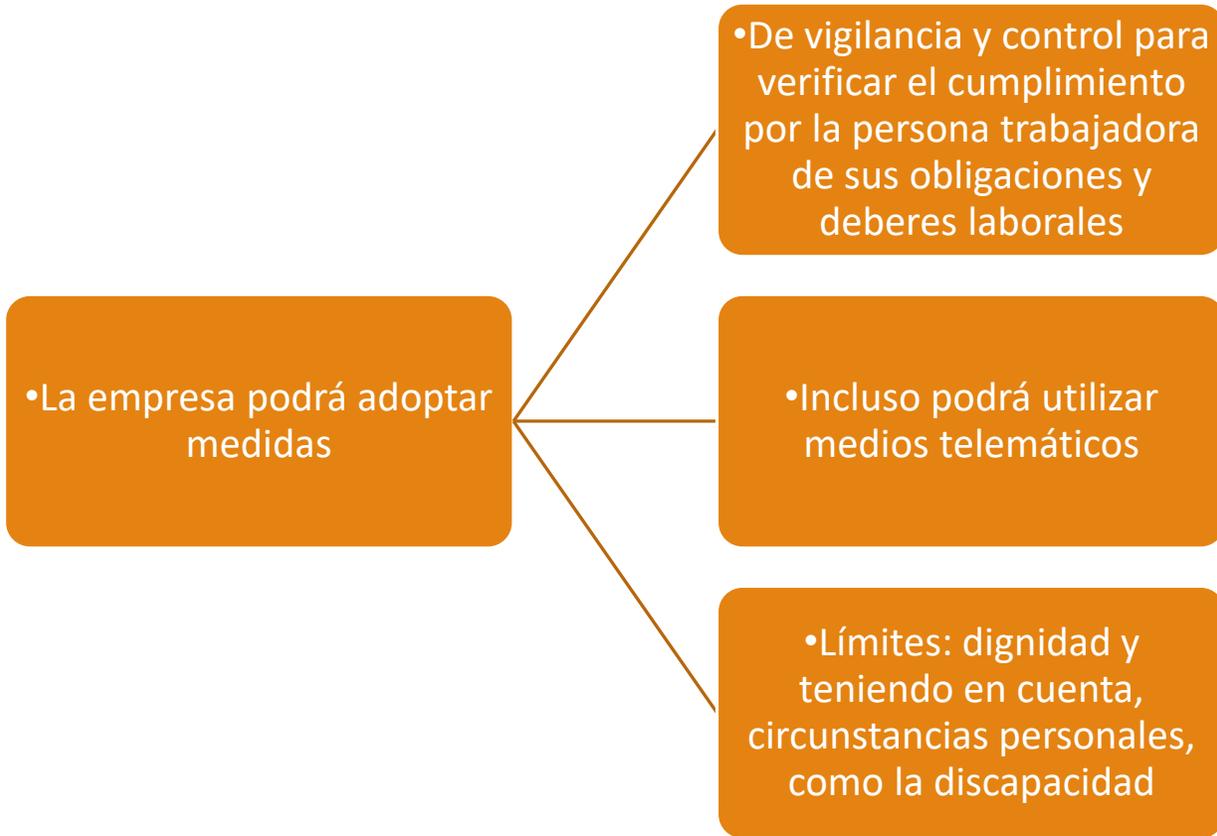
I Convenio colectivo estatal del Ciclo Integral del Agua

- Libertad absoluta

- h) Medios de control empresarial de la actividad ;
 - j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia;
 - k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
-

Límites empresa





Posibles medidas de seguridad de la información

Obligación de utilizar contraseñas.

Descargas: se limitan las aplicaciones a instalar, sin permiso de la empresa

Prohibición de conectar los dispositivos a la red de la empresa desde lugares públicos y que no son seguros

Establecimiento de límites de uso con fines particulares

Hay que evitar que los familiares y otras personas que pudieren estar en su lugar de trabajo accedan a la información de la empresa y/o utilicen los dispositivos de teletrabajo

Obligación de desconectar la sesión de acceso remoto cuando se acaba la jornada

Posibles medidas de seguridad de la información(II)

Protocolo contra ataques informáticos: instalar sistema antivirus o verificación de la legitimidad de los correos electrónicos recibidos.

Obligación de mantener los equipos actualizados.

Establecer medidas de localización de los dispositivos para poder efectuar un borrado remoto en caso de robo o pérdida.

Obligación de información sobre cualquier brecha de seguridad en materia de protección de datos.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

III Co.Co.RTVE

Duración acuerdo individual: un año con posible prórroga, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con preaviso de un mes, a través de la persona responsable inmediata y comunicación a la Dirección de RRHH