

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**6086** *Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de la empresa Teleinformática y Comunicaciones, SAU (Telyco), publicado en el BOE de 22 de junio de 2020 (código de convenio 90004952011986), acuerdos que fueron suscritos con fecha 17 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga y modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU**

En Madrid, a 17 de diciembre de 2021, se reúnen la Representación Sindical y los representantes de la empresa Teleinformática y Comunicaciones SAU, que se relacionan al final del texto, que son los miembros de la Comisión de Negociación Permanente del vigente convenio colectivo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud de lo previsto en el Convenio Colectivo de la Empresa.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio Colectivo 2019-2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en este sentido se articula el siguiente:

#### **ACUERDO**

En el Artículo 6 del Convenio Colectivo para los años 2019-2021 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 22 de junio de 2020), se establece la posibilidad de prórroga del referido convenio hasta el 31 de diciembre de 2022 en los términos referidos en el citado artículo.

En este contexto, ambas partes:

Acuerdan formalizar la prórroga y modificación del texto del convenio colectivo, incluyendo sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2022, procediendo a la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, y anexos en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 6. *Ámbito temporal.*
- Artículo 71. *Aspectos económicos.*
- Artículo 26. *E-Work.*
- Anexo 2. *Nuevas formas de trabajo: teletrabajo y flexwork.*

#### Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Se incorpora un párrafo final al texto con el siguiente literal:

«Haciendo uso de la facultad recogida en el Convenio Colectivo, la Comisión de negociación permanente ha acordado la prórroga del mismo hasta el 31 de diciembre de 2022, fecha a partir de la cual el Convenio se considerará vencido.»

#### Artículo 71. *Aspectos económicos.*

Se incorpora al final del actual artículo el siguiente texto con el siguiente literal:

«Para el año 2022 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1% que tendrá carácter consolidable y que tras los deslizamientos supone una subida del 0,4% en las tablas salariales.

Se acuerda el abono de una Paga única por un importe de 250€ brutos que se incluirá en la nómina del mes de enero de 2022 a todas las personas trabajadoras dentro del ámbito del Convenio que estuvieran dadas de alta a fecha 1 de enero de 2022 y con una antigüedad superior a un año; adicionalmente se consolidará en tablas salariales el importe de 150€/brutos, después del incremento salarial previsto para el ejercicio 2022.

Este abono se percibirá de manera proporcional a la jornada realizada en el mes de pago.»

#### Artículo 26. *E-work.*

Se modifica este artículo 26 con el fin de adaptarlo al contenido del nuevo acuerdo en materia de nuevas formas de trabajo.

De esta forma el artículo 26 quedaría redactado como sigue:

«Artículo 26: *Flex-Work.*

La regulación de esta nueva forma de trabajo se regirá por las disposiciones previstas en el anexo 2 del presente convenio.»

### ANEXO 2

#### **Nuevas formas de trabajo a distancia: Teletrabajo y Flex-work. Acuerdo de Teletrabajo**

Se sustituye íntegramente el anexo 2 del Convenio Colectivo de la Empresa para regular las nuevas formas de trabajo, por el texto que se incorpora al final de la presente acta.

## *Registro y publicación*

El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente firman el presente texto de prórroga y modificación del Convenio de la Empresa 2019 - 2021, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Asimismo, se acuerda delegar las facultades oportunas en la persona de Santiago Carrero Bosch, para para que proceda a realizar los trámites necesarios para su presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el BOE del presente acuerdo de prórroga y modificación, firmado en el día de la fecha.

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Madrid, 17 de diciembre de 2021.–Mar Robledo Zabala.–Albert Miro Aznar.–Almudena Alonso Carreras.–Fernando García Fernández.–M. Irene Hernández Muñoz.–Sandra Carneiro Madroñal.–M.<sup>a</sup> Dolores Fdez. Ramírez de la Piscina.–Loreto Espí González.

## **ANEXO 2**

### **Trabajo a distancia o teletrabajo**

#### *1. Introducción*

Teleinformática y Comunicaciones SAU (en adelante Telyco), siempre ha apostado por favorecer su posición en el mercado a través de la creación del mejor entorno laboral posible. Apostamos por la promoción de la flexibilidad en la prestación de la actividad laboral basada en la responsabilidad, autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras, con la convicción de que las personas que conforman Telyco son el elemento diferenciador de la compañía, aportando valor diferencial frente a otras.

Por esta razón, consideramos que los avances de la tecnología digital deben traer consigo grandes ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, capacidad de autoorganización, autonomía en la gestión y mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que favorezcan un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras; convirtiendo las nuevas formas de trabajar en un elemento estratégico para la Compañía.

La introducción del teletrabajo en Telyco no es reciente, apostando por la conciliación, la digitalización y las nuevas formas de trabajar se ha venido encauzando y desarrollando con una política de diálogo social permanente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.

Pese a que en nuestro Convenio Colectivo de Telyco se recogía en el artículo 25 la regulación del teletrabajo y en la compañía había un porcentaje de la plantilla que disfrutaba de esta modalidad, la irrupción de la pandemia del COVID-19 ha llevado a un escenario de teletrabajo generalizado en aquellos puestos de trabajo en los que era posible esta opción, y todo ello como medida excepcional de contención sanitaria.

En este contexto, la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras, a través de la negociación colectiva, han sido conscientes de la imprescindible potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, impulsando el teletrabajo como una de las formas de la organización y prestación del trabajo en la empresa, basada principalmente en la confianza y la responsabilidad, introduciendo elementos que consideramos beneficiosos para ambas partes.

## 2. Trabajo a distancia o Teletrabajo (superior al 30%)

El trabajo a distancia o teletrabajo se define como una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora o en el lugar elegido por ésta, utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, siendo una herramienta estratégica en nuestra organización.

Deberá asegurarse el cumplimiento de las necesidades de la actividad, siendo compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

### 2.1 Ámbito personal.

Personas trabajadoras que soliciten la realización de su actividad en esta modalidad con conocimientos suficientes de la actividad del puesto y de los procedimientos de trabajo de forma no presencial, así como conocimientos informáticos y técnicos, con autonomía y con capacidad de planificación en el trabajo, accesibilidad y disponibilidad.

Estos requisitos deberán mantenerse durante el periodo en que se apruebe la modalidad de teletrabajo.

### 2.2 Ámbito objetivo.

Consideramos un modelo de teletrabajo con un carácter universal y voluntario que evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general todas las actividades son teletrabajables exceptuándose aquellas que por la naturaleza de sus funciones requieren realizarse mayoritariamente de manera presencial y aquellas otras que son objeto de desarrollo en el apartado 4 de este acuerdo «Otras formas de flexibilidad: Flex-Work (trabajo en movilidad)».

En el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo se efectuará el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo.

Se garantizará la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Por ello las personas que realizan trabajo a distancia, tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación 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 en el trabajo con la vida personal y familiar.

### 2.3 Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.

El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y ser puesta en conocimiento de la Representación de los Trabajadores/as según dispone el artículo 6 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

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, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil de 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 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.

Será la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo donde la Empresa facilitará información del procedimiento.

En caso de denegación de la solicitud de teletrabajo, la Empresa deberá facilitar una motivación razonable y justificada por escrito de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes e informar de las negativas a la Comisión de Ordenación de tiempo de trabajo.

#### 2.4 Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La novación del contrato de trabajo, por el que se acuerde la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo, tendrá una vigencia anual, prorrogándose de manera tácita por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de alguna de las partes, con preaviso de un mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.9 de este acuerdo «Situaciones de reversibilidad».

La empresa establecerá seguimiento periódico con el responsable de la unidad, con el fin de corroborar que se siguen cumpliendo las condiciones para el mantenimiento del teletrabajo.

En caso de denegación de la prórroga de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer una motivación razonable y justificada por escrito de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes.

#### 2.5 Dotación de medios y compensación de gastos.

La empresa dotará de manera progresiva de los medios necesarios fruto del presente acuerdo de teletrabajo, a fin de dar cumplimiento a los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de forma que los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan, quedando compensados y abonados en los términos de la Ley, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.
- Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.
- Asimismo, se mantienen los descuentos de empleados, exclusivos para las personas trabajadoras, respecto de la conectividad fija.
- Igualmente se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única).

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta la extinción de la relación laboral o bien hasta la finalización de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, debiendo hacer un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas tecnológicas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa, de conformidad con el inventario incorporado en los contratos individuales. Asimismo se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas especialmente en el caso de teletrabajo.

La empresa no será responsable de los posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de su posible uso indebido.

#### 2.6 Distribución de trabajo presencial y trabajo a distancia y lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.

Este acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras cuya actividad sea susceptible de realizarse a distancia y dispongan de los medios para poder realizarla, reconociendo dos días semanales con carácter universal.

Siempre y cuando así se requiera por el Director del Área correspondiente, cuando la actividad desarrollada en la unidad lo permita y existan posibilidades organizativas, se podrá incrementar la duración del mismo, su distribución o la acumulación de los 2 días pudiendo llegar a una semana completa en periodos quincenales.

Las personas responsables de equipo concretarán los días de la semana de teletrabajo de cada persona trabajadora, que vendrán razonados por la correcta ordenación de la actividad. Las personas responsables de equipo informarán, mediante correo electrónico u otra comunicación escrita, a la persona trabajadora de los días concretos de teletrabajo, así como de los porcentajes de jornada y/o turnos rotatorios de los mismos.

El tiempo de teletrabajo se realizará preferentemente en jornadas completas, si bien con acuerdo con las personas responsables podrá realizarse en tiempo de jornada equivalente. El tiempo de traslado desde la empresa al lugar de trabajo en domicilio no contabilizará a efectos de cómputo de jornada.

En el contrato de teletrabajo quedará fijado el lugar de trabajo habitual durante la vigencia del acuerdo, que será el lugar designado libremente por la persona trabajadora, y una posible segunda residencia, manteniéndose a todos los efectos, la adscripción en todo caso al lugar/centro de trabajo donde la persona desarrolla la jornada en modalidad presencial, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Será responsabilidad de la persona trabajadora que el lugar de trabajo cumpla con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en el apartado 2.13 del presente acuerdo relativo a Prevención de Riesgos Laborales.

2. Adicionalmente deberá contar con la conectividad y cobertura de red (datos) adecuadas por la realización de su trabajo. En el caso de que ocurriese alguna incidencia o avería técnica deberá reincorporarse a la mayor brevedad de manera presencial a su centro de trabajo mientras aquella se soluciona, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.

3. En el caso de que el trabajo a distancia se realice desde una segunda residencia, la persona trabajadora, deberá comunicarlo al responsable con carácter previo, garantizando el carácter mixto de esta medida, con su asistencia presencial al centro de trabajo al que se encuentre adscrito los días que le correspondan o cuando sea requerido en caso de necesidad en los términos del apartado 2.7, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.

4. Las empresas harán una dotación única (de silla cada una de las personas trabajadoras y la puesta disposición será en la residencia que indique el empleado. Igualmente, la responsabilidad en el transporte y los gastos del traslado, en caso de producirse entre los dos domicilios, serán a cargo exclusivamente de la persona trabajadora.

5. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, por ello, es responsabilidad de la persona trabajadora cumplimentar de forma veraz y adecuadamente el cuestionario de autoevaluación de los lugares donde va a realizar el teletrabajo.

## 2.7 Jornada y Horarios.

La jornada será la establecida en el Convenio Colectivo y deberá desarrollarse dentro del horario general de la unidad a la que pertenezca. En los supuestos de trabajo

a turnos, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo. En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios

Las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo estipulado en el manual de Registro de Jornada con las mismas herramientas que en el modelo presencial (auto registro).

Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo al que esté adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas, que le sean solicitadas por parte de la empresa, con antelación suficiente.

Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder.

#### 2.8 Condiciones económicas.

La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. No obstante, no se devengará la ayuda para comida en los días en los que la persona trabajadora preste servicios en régimen de teletrabajo.

A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse. Todo ello a excepción que la retribución variable incorpore algún concepto cuya naturaleza o descripción implique presencia.

#### 2.9 Situaciones de reversibilidad.

Este principio de reversibilidad garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial.

– A instancia de la empresa: En cualquier momento durante la vigencia del contrato cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación del responsable del resultado óptimo para su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro motivo justificado.

Asimismo, serán causa de reversión los casos de incumplimiento de los deberes y obligaciones para la prestación de la actividad laboral o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales. Todo ello sin perjuicio de las previsiones relativas a deberes y obligaciones recogidas en el convenio.

En caso de reversión a instancia de la empresa, se ofrecerá la motivación por la que se produce la misma.

– A instancia de la persona teletrabajadora: Podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

En ambos casos el plazo de preaviso será de veinte días naturales.

En estas situaciones se deberá proceder a la devolución de los medios y herramientas facilitados por la Empresa como consecuencia de la realización del

teletrabajo, y no se podrá volver a solicitar el teletrabajo durante un año salvo que concurran causas excepcionales que lo justifiquen.

Por otro lado, se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento. Desaparecido el motivo de la suspensión se producirá la reanudación del teletrabajo, dicha suspensión no modificará la duración del acuerdo de Teletrabajo inicialmente pactada.

De estas situaciones de reversión tanto a instancia de la empresa como de la persona trabajadora se informará en la Comisión de Ordenación de Tiempo de Trabajo.

## 2.10 Control y seguimiento de la actividad.

La empresa podrá adoptar las medidas más oportunas para controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora, guardando en su adopción y aplicación, la consideración debida a su dignidad, respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente..

La aplicación de esta modalidad de trabajo será objeto de seguimiento y evaluación individualizada en los términos que se establezcan en cada área y con los mecanismos que puedan utilizarse al efecto, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral.

Se fija como sistema específico para el control horario (registro de jornada diario) el que ya se tiene establecido en la empresa.

Las personas trabajadoras y la empresa respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado.

La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el Convenio Colectivo de Telyco y normativa de la empresa.

## 2.11 Formación.

Se mantendrá el derecho a la formación en términos equivalentes de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia. Se garantizará la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Se potenciará una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

Se deberá realizar una formación adecuada y específica sobre las características de esta modalidad de organización. En la Comisión de Formación se revisarán los cursos actuales y se plantearán nuevas necesidades formativas en relación con esta modalidad de la prestación laboral.

Igualmente, se trabajará en un escenario formativo para los mandos para que puedan mejorar sus capacidades de liderazgo digital.

## 2.12 Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional.



## 2.13 Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras 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 de los riesgos del trabajo a distancia deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. 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.

Las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios.

Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio Mancomunado de Prevención.

Para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio (limpieza, cocina, etc.)

### Recomendaciones PRL:

a. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

b. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

c. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

d. La pantalla debe estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60.º bajo la horizontal.

e. Es conveniente, asimismo, sobre todos los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos como la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

f. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las

«muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

g. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

h. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

i. La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

j. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

## 2.14 Derechos colectivos y sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa aplicable.

Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona trabajadora, en el caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad. La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

## 2.15 Protección de Datos y Desconexión Digital.

Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

3. Así mismo, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

5. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.

6. La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores y trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de

dichos dispositivos, con los límites establecidos en la legislación vigente, en el Convenio Colectivo y en la Política de Privacidad de Empleados.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos Convenio Colectivo y normativa de la empresa.

#### 2.16 Seguridad de la Información.

Las personas trabajadoras deberán gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsables de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a las políticas de seguridad establecidas por la empresa. Así mismo, comunicara cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.

El traslado de soportes fuera de las instalaciones de la empresa deberá estar siempre autorizado previamente por la empresa.

Los medios facilitados por la empresa quedaran vinculados a una persona trabajadora, en concreto, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con éstos.

El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa. Igualmente resultará de aplicación la regulación convencional vigente, así como la normativa interna de la compañía.

#### 2.17 Procedimiento de tramitación.

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, a través de los sistemas informáticos que determine la empresa y que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual. Se anunciará la fecha de inicio del período de solicitud a la Comisión de Ordenación de Tiempo de Trabajo y el procedimiento para realizarlo con el fin de facilitar que el proceso de transición entre los dos modelos se pueda realizar de la manera más ordenada posible.

Una vez iniciado el nuevo modelo de teletrabajo de manera generalizada en la plantilla, el plazo de resolución de las peticiones será de un mes a partir de la solicitud del empleado.

La Empresa desarrollará un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de las personas teletrabajadoras, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los procedimientos habituales de la empresa.

Este procedimiento será informado en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

#### 2.18 Ciberacoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo se ratifican en el compromiso de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al «Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo» vigente en la empresa.

Es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

a) Definición «ciberacoso».

Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

b) Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral.

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por lo general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

c) En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral vigente en la empresa.

### 3. Trabajo no presencial inferior al 30 % de la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras que realicen trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo (1 día) previsto en la Ley 10/2021 se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Smart Pc o similar.

La persona trabajadora deberá contar con un servicio de conectividad para poder desempeñar las funciones en remoto, siéndoles de aplicación todo lo dispuesto en el

presente acuerdo en materia de reversibilidad, jornada y horarios y determinación del día de teletrabajo por parte de su responsable.

A estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el número 2 del acuerdo con excepción de lo recogido en el punto 2.5. «Dotación de medios y compensación de gastos».

#### 4. Trabajo flexible: Flex-Work (Trabajo en movilidad)

La prestación del servicio de manera flexible supone una nueva forma de facilitar la prestación laboral, que permite desarrollar a determinados colectivos, por su actividad y perfil, su actividad sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada a la oficina. Esta nueva forma de prestación laboral amplía de manera significativa las posibilidades de flexibilidad, adecuándose en cada momento, a las necesidades del negocio.

El trabajo en movilidad o Flex-Work, no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad diferente y desarrollada al amparo de la negociación colectiva, por lo que le son de aplicación las condiciones referidas a continuación y no las contenidas en los apartados precedentes ni la regulación de la Ley 10/2021.

En esta nueva forma de trabajo, están incluidos con carácter general no exclusivo, el personal encuadrado en el Grupo II del convenio colectivo, siempre y cuando la actividad lo permita.

Esta modalidad conlleva una cultura basada en la confianza y la responsabilidad de todas las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir. Igualmente implica presencia en los centros de trabajo cada vez que sea necesaria o requerida siempre y cuando se avise con la antelación suficiente.

En relación con las herramientas a utilizar, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

Las personas trabajadoras deberán acudir al centro de trabajo al que estén adscritos cuando les sea requerido, tan pronto como sea posible, o al domicilio de cliente cuando sea necesario, existiendo obligación de acudir a las reuniones de coordinación de equipos, cursos de formación o cualquier otra situación, con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se realizase en la oficina. Se deberá tener en cuenta la premisa de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el trabajo en movilidad o Flex-Work no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En cualquier caso, estas circunstancias serán debidamente notificadas con la suficiente antelación a la persona trabajadora.

1. Se deberá asegurar la coordinación y confluencia física con los colaboradores, garantizando el acompañamiento, la coordinación y seguimiento de la actividad de todas las personas trabajadoras bajo su responsabilidad.

2. Podrá ser reversible con causas justificadas y comunicación a la persona trabajadora.

3. Las personas trabajadoras contarán y mantendrán los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente se les sufragará de la siguiente manera, aun considerando su exclusión del régimen de Teletrabajo referido en los apartados anteriores del presente acuerdo y de la Ley 10/2021:

a. Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.

b. Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.

c. Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija, recogidos en el Convenio Colectivo.

d. Igualmente se pondrá a disposición de la persona trabajadora de una silla ergonómica (dotación única).

4. El resto de las condiciones se regirán por lo previsto para el teletrabajo: formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, desconexión, registro horario, jornada, recomendaciones de seguridad y salud y derechos sindicales.

Las personas trabajadoras que realicen esta modalidad de trabajo en movilidad o Flex-Work recibirán una comunicación por escrito por parte de la Empresa.

#### 5. Seguimiento y control del presente acuerdo

La Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo será la competente para hacer seguimiento de este acuerdo.

En la misma se facilitará información sobre las reversibilidades producidas, denegaciones de prórroga y número de personas teletrabajadoras y trabajadoras en trabajo en movilidad o Flex-Work o cualquier otra cuestión recogida en este acuerdo en capítulos anteriores a excepción de los temas propios relativos a las Prevención o competencia de otros foros.

Dadas las especiales características de este acuerdo especialmente las referidas a la universalidad, la Empresa, analizará en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la aplicación, la viabilidad de este modelo, en términos de eficiencia, productividad, y adaptabilidad de las personas trabajadoras a estas nuevas formas de trabajo, informando de estas circunstancias en el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

#### 6. Vigencia y efectividad del acuerdo

El presente acuerdo entrará en vigor una vez se haya producido el pleno retorno presencial de la totalidad de la plantilla a los centros de trabajo. En cualquier caso, se fija como referencia el 1 de enero de 2022 siempre que se cumplan las condiciones anteriores. La entrada en vigor de este acuerdo sustituirá cualquier regulación anterior y finalizando en todo caso su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del trabajo en movilidad o Flex-Work podrán en el marco de su flexibilidad iniciar esta modalidad de trabajo con carácter inmediato si bien la dotación de medios se vincula expresamente al inicio de la vigencia del presente acuerdo.

#### 7. Vinculación a la totalidad del acuerdo

Las estipulaciones y condiciones contenidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este Acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

#### Novación contractual teletrabajo

Datos principales de la persona teletrabajadora: XXX

Empresa: Teleinformática y Comunicaciones, SAU. (Telyco).

TD: XXX  
Nombre: XXX  
Primera dirección: XXX  
Segunda residencia: XXX  
Dirección centro de trabajo (provincia): XXX  
Área (departamento adscrito): xxx  
Teléfono corporativo: XXX  
Teléfono personal: XXX  
Correo electrónico corporativo: XXX

## REUNIDOS

De una parte, don/doña, con NIF ....., en adelante la Persona Trabajadora.

Y de otra, doña ....., con NIF ....., en calidad de representante de la empresa Teleinformática y Comunicaciones, SAU, con domicilio social en calle Marroquina, n.º 43, con CIF A-7805048, en adelante, el Empleador.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

## EXPONEN

Uno. Que ambas partes han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, accediendo a que la persona trabajadora pase a prestar sus servicios en modalidad de teletrabajo.

Dos. Que ambas partes adoptan este acuerdo en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios de trabajo a distancia, de acuerdo a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y al anexo de Teletrabajo del vigente Colectivo de Colectivo de Telyco, en base a las siguientes:

## CLÁUSULAS

I. Que la persona trabajadora prestará la actividad laboral incluida en su puesto y grupo profesional ..... de acuerdo con el sistema de clasificación vigente de la empresa.

II. Duración. Que el presente acuerdo surtirá efectos desde ..... y tendrá una vigencia de un año desde la formalización del mismo, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez se realice la valoración en la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad en el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose automáticamente por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquier de las partes, con el preaviso establecido en el Anexo de Teletrabajo del actual Convenio Colectivo de Telyco, «Situaciones de reversibilidad».

III. Jornada y horario. Que la jornada será la establecida en el convenio colectivo y deberá desarrollarse dentro del horario general de la unidad/área a la que se pertenezca. El horario y flexibilidad asociado, el periodo de descanso durante la jornada laboral, así como las reglas de disponibilidad tanto para el trabajo presencial como el trabajo a distancia, será el establecido en el actual convenio colectivo.

3.1 Que la persona trabajadora realizará teletrabajo los días: (campo rellenable) (y/a campo rellenable –insertar dependiendo acción–).

Las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo estipulado en el Acuerdo de Registro de Jornada, con la misma herramienta que en el modelo presencial (auto registro).

Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo al que esté adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.), que le sean solicitadas por parte de la empresa, con antelación suficiente. No se devengarán ni dietas ni gastos de ninguna clase derivados de la asistencia de la Persona Trabajadora centro de adscripción.

3.2 Que el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la Persona Trabajadora es el ubicado en la dirección ....., siendo el lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial.

3.3 Que el lugar de trabajo habitual desde donde se realizará el trabajo a distancia designado libremente por la Persona Trabajadora será el ubicado en .....

Asimismo, la segunda residencia elegida por la persona trabajadora será la ubicada en ....., de acuerdo a lo establecido en el anexo de Teletrabajo del actual Convenio Colectivo de Telyco, la cual permanecerá inamovible durante la vigencia del contrato.

3.4 Que el empleador pone a disposición de la persona trabajadora, tal y como se recoge en el Anexo de Teletrabajo del actual Convenio Colectivo de Telyco, y en cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, que son los que a continuación se detallan, quedando compensados y abonados en los términos de la ley:

- Línea móvil corporativa.
- Terminal móvil y tarjeta inteligente SIM.
- Dotación única de Silla ergonómica, que se enviará al domicilio informado por la persona trabajadora.
- Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija.

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa.

La empresa no será responsable de los posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de su posible uso indebido.

3.5 Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder.

3.6 La empresa podrá controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora con cualquier acción propuesta por la Empresa.

La aplicación de esta modalidad de trabajo será objeto de seguimiento y evaluación individualizada en los términos que se establezcan en cada área y con los mecanismos que puedan utilizarse al efecto, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral.

Se fija como sistema específico para el control horario (registro de jornada diario) el que ya se tiene establecido en la empresa.

La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el actual Convenio Colectivo de Telyco y normativa de la empresa.

3.7 Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha



implementado, de conformidad con el Anexo de Teletrabajo del actual Convenio Colectivo de Telyco, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. Así mismo, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

4. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.

5. La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores y trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, con los límites establecidos en la legislación vigente, en el Convenio Colectivo de Telyco y en la Política de Privacidad de las personas trabajadoras.

6. El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados se llevará a cabo en los términos recogidos en el Anexo de Teletrabajo.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el actual Convenio Colectivo de Telyco y normativa de la empresa.

3.8 Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de la Persona Trabajadora, así como el resto de derechos recogidos en el Anexo de Teletrabajo del actual Convenio Colectivo de Telyco.

3.9 Las personas trabajadoras deberán gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsables de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a las políticas de seguridad establecidas por la empresa. Así mismo, comunicara cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.

El traslado de soportes fuera de las instalaciones de la empresa deberá estar siempre autorizado previamente por la empresa.

Los medios facilitados por la empresa quedaran vinculados a una persona trabajadora, en concreto, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con éstos.

El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

Igualmente resultara de aplicación la regulación convencional vigente, así como la normativa interna de la compañía.

3.10 Reversibilidad. La Persona Trabajadora y la empresa tendrán derecho de ejercer la reversibilidad sobre la decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo. Dicha reversibilidad se ejercerá en los términos establecidos en el Anexo de Teletrabajo del actual Convenio Colectivo de Telyco.

Además, la vigencia de este anexo al contrato estará vigente siempre y cuando se cumplan las medidas preventivas y se realicen y superen satisfactoriamente los cursos de prevención de riesgos asignados en tiempo y forma.

3.11 PRL. Las personas trabajadoras 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 de los riesgos del trabajo a distancia deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. 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.

Las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo para mantener la vigencia de este acuerdo.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios.

Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio de Prevención Mancomunado.

Para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones para que este anexo al contrato de trabajo pueda estar vigente. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio (limpieza, cocina, etc.).

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Telyco.

3.12 En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo establecido en el actual Convenio Colectivo de Telyco, y en particular en su anexo de Teletrabajo; y con carácter supletorio a los anteriores a la legislación vigente que resulte de aplicación.

Firma  
Persona Trabajadora

Firma  
Empresa

Grupo	Nivel	2019		2020		2021		0,4% (Revisión Salarial 2022)		150€ (Consolidación)		
		2022		2022 Final								
		Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	
G1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
G1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	F
G1	3	13.552,77 €	903,52 €	13.647,64 €	909,84 €	13.818,24 €	921,22 €	13.873,51 €	924,90 €	14.023,51 €	934,90 €	150,00
G1	4	15.307,54 €	1.020,50 €	15.414,70 €	1.027,65 €	15.607,38 €	1.040,49 €	15.669,81 €	1.044,65 €	15.819,81 €	1.054,65 €	150,00
G1	5	15.903,68 €	1.060,25 €	16.015,01 €	1.067,67 €	16.215,20 €	1.081,01 €	16.280,06 €	1.085,34 €	16.430,06 €	1.095,34 €	150,00
G1	6	16.499,98 €	1.100,00 €	16.615,48 €	1.107,70 €	16.823,18 €	1.121,55 €	16.890,47 €	1.126,03 €	17.040,47 €	1.136,03 €	150,00
G1	7	17.096,13 €	1.139,74 €	17.215,80 €	1.147,72 €	17.431,00 €	1.162,07 €	17.500,72 €	1.166,71 €	17.650,72 €	1.176,71 €	150,00
G1	8	17.692,27 €	1.179,48 €	17.816,11 €	1.187,74 €	18.038,81 €	1.202,59 €	18.110,97 €	1.207,40 €	18.260,97 €	1.217,40 €	150,00
G1	9	18.288,57 €	1.219,24 €	18.416,59 €	1.227,77 €	18.646,79 €	1.243,12 €	18.721,38 €	1.248,09 €	18.871,38 €	1.258,09 €	150,00
G1	10	18.884,71 €	1.258,98 €	19.016,90 €	1.267,79 €	19.254,61 €	1.283,64 €	19.331,63 €	1.288,78 €	19.481,63 €	1.298,78 €	150,00
G1	11	19.481,01 €	1.298,73 €	19.617,37 €	1.307,82 €	19.862,59 €	1.324,17 €	19.942,04 €	1.329,47 €	20.092,04 €	1.339,47 €	150,00
G2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	150,00
G2	2	13.552,77 €	903,52 €	13.647,64 €	909,84 €	13.818,24 €	921,22 €	13.873,51 €	924,90 €	14.023,51 €	934,90 €	150,00
G2	3	15.307,54 €	1.020,50 €	15.414,70 €	1.027,65 €	15.607,38 €	1.040,49 €	15.669,81 €	1.044,65 €	15.819,81 €	1.054,65 €	150,00
G2	4	16.499,98 €	1.100,00 €	16.615,48 €	1.107,70 €	16.823,18 €	1.121,55 €	16.890,47 €	1.126,03 €	17.040,47 €	1.136,03 €	150,00
G2	5	17.765,85 €	1.184,39 €	17.890,21 €	1.192,68 €	18.113,83 €	1.207,59 €	18.186,29 €	1.212,42 €	18.336,29 €	1.222,42 €	150,00
G2	6	18.460,30 €	1.230,69 €	18.589,52 €	1.239,30 €	18.821,89 €	1.254,79 €	18.897,18 €	1.259,81 €	19.047,18 €	1.269,81 €	150,00
G2	7	19.154,91 €	1.276,99 €	19.289,00 €	1.285,93 €	19.530,11 €	1.302,01 €	19.608,23 €	1.307,22 €	19.758,23 €	1.317,22 €	150,00
G2	8	21.482,34 €	1.432,16 €	21.632,72 €	1.442,18 €	21.903,13 €	1.460,21 €	21.990,74 €	1.466,05 €	22.140,74 €	1.476,05 €	150,00
G2	9	22.325,52 €	1.488,37 €	22.481,80 €	1.498,79 €	22.762,82 €	1.517,52 €	22.853,87 €	1.523,59 €	23.003,87 €	1.533,59 €	150,00
G3	1	23.885,07 €	1.592,34 €	24.052,27 €	1.603,48 €	24.352,92 €	1.623,53 €	24.450,33 €	1.630,02 €	24.600,33 €	1.640,02 €	150,00
G3	2	26.961,12 €	1.797,41 €	27.149,85 €	1.809,99 €	27.489,22 €	1.832,61 €	27.599,18 €	1.839,95 €	27.749,18 €	1.849,95 €	150,00
G3	3	29.051,22 €	1.936,75 €	29.254,58 €	1.950,31 €	29.620,26 €	1.974,68 €	29.738,74 €	1.982,58 €	29.888,74 €	1.992,58 €	150,00
G3	4	30.948,13 €	2.063,21 €	31.164,77 €	2.077,65 €	31.554,33 €	2.103,62 €	31.680,55 €	2.112,04 €	31.830,55 €	2.122,04 €	150,00
G3	5	33.548,90 €	2.236,59 €	33.783,74 €	2.252,25 €	34.206,04 €	2.280,40 €	34.342,86 €	2.289,52 €	34.492,86 €	2.299,52 €	150,00
G3	6	35.626,31 €	2.375,09 €	35.875,70 €	2.391,71 €	36.324,15 €	2.421,61 €	36.469,44 €	2.431,30 €	36.619,44 €	2.441,30 €	150,00
G3	7	36.688,51 €	2.445,90 €	36.945,33 €	2.463,02 €	37.407,14 €	2.493,81 €	37.556,77 €	2.503,78 €	37.706,77 €	2.513,78 €	150,00
G4	0	15.536,82 €	1.035,79 €	15.645,58 €	1.043,04 €	15.841,15 €	1.056,08 €	15.904,51 €	1.060,30 €	16.054,51 €	1.070,30 €	150,00
G4	1	16.840,32 €	1.122,69 €	16.958,21 €	1.130,55 €	17.170,18 €	1.144,68 €	17.238,86 €	1.149,26 €	17.388,86 €	1.159,26 €	150,00
G4	2	19.005,10 €	1.267,01 €	19.138,13 €	1.275,88 €	19.377,36 €	1.291,82 €	19.454,87 €	1.296,99 €	19.604,87 €	1.306,99 €	150,00
G4	3	20.484,34 €	1.365,62 €	20.627,73 €	1.375,18 €	20.885,57 €	1.392,37 €	20.969,11 €	1.397,94 €	21.119,11 €	1.407,94 €	150,00
G4	4	21.633,88 €	1.442,26 €	21.785,32 €	1.452,35 €	22.057,64 €	1.470,51 €	22.145,87 €	1.476,39 €	22.295,87 €	1.486,39 €	150,00
G4	5	23.745,11 €	1.583,01 €	23.911,33 €	1.594,09 €	24.210,22 €	1.614,01 €	24.307,06 €	1.620,47 €	24.457,06 €	1.630,47 €	150,00
G4	6	25.792,79 €	1.719,52 €	25.973,34 €	1.731,56 €	26.298,00 €	1.753,20 €	26.403,20 €	1.760,21 €	26.553,20 €	1.770,21 €	150,00

Grupo	Nivel	2019		2020		2021		0,4% (Revisión Salarial 2022)		150€ (Consolidación)		
								2022		2022 Final		
		Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	
G4	7	27.840,46 €	1.856,03 €	28.035,34 €	1.869,02 €	28.385,79 €	1.892,39 €	28.499,33 €	1.899,96 €	28.649,33 €	1.909,96 €	150,00
G4	8	29.374,02 €	1.958,27 €	29.579,64 €	1.971,98 €	29.949,39 €	1.996,63 €	30.069,18 €	2.004,61 €	30.219,18 €	2.014,61 €	150,00
G4	9	31.742,94 €	2.116,20 €	31.965,14 €	2.131,01 €	32.364,70 €	2.157,65 €	32.494,16 €	2.166,28 €	32.644,16 €	2.176,28 €	150,00