

PROPUESTA DE TRABAJO PARA LA MESA TÉCNICA DEL 22/XII/21020

PROGRAMA DE TRABAJO A DISTANCIA PARA ADIF Y ADIF AV

• INTRODUCCIÓN

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 teletrabajo 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.

• MARCO LEGAL

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 teletrabajo es una modalidad que implica la prestación de los servicios con nuevas tecnologías, se enmarca en lo establecido sobre el asunto en el Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas.

• CRITERIOS BÁSICOS DE LA PROPUESTA QUE SE PRESENTA

- La propuesta que se presenta tiene que ser negociada con la Representación de los Trabajadores para su aplicación efectiva, al ser de afectación al personal del ámbito del Convenio Colectivo; el marco para hacerlo es la Comisión Negociadora de Convenio
- Al tratar el asunto sobre la implantación de una nueva modalidad de trabajo muy sensible para la operativa de la Empresa, 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 en el plazo de 1 año tras la entrada en vigor del acuerdo sobre esta propuesta, que se evalúen sus resultados al objeto de determinar, en su caso, las medidas correctoras o de refuerzo que hubiera que aplicar.

- Para asegurar la homogeneidad en la aplicación de la propuesta, en las tareas que se indican en la misma a realizar por la “Jefatura de la dependencia”, el nivel mínimo de dicha “Jefatura” debe ser de Subdirección.

PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ADIF Y ADIF AV

• OBJETO

El contenido básico del programa es el desempeño de la actividad laboral por parte de la persona que participe en el mismo desde su domicilio, circunstancia que deberá recogerse en el contrato individual que firmen Empresa y trabajador/a 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.

En base a ello, y con carácter general, la implantación podrá llevarse a cabo en los puestos de las áreas de Apoyo y Corporativas (denominadas así a los solos efectos de diferenciarlas de las áreas Operativas), de las Empresas en los Servicios Centrales y en los diferentes ámbitos territoriales, que no requieren de la presencia física del trabajador para su ejercicio.

• ÁMBITO DE ÁPLICACIÓN SUBJETIVO

El programa es de aplicación a personas de las Empresas que ocupen puestos cuyas funciones sean susceptibles de ser desempeñadas de manera no presencial.

Podrán desempeñar su actividad conforme a esta modalidad de trabajo personas de los colectivos de Estructura de Apoyo (Técnicos/as y Técnicos/as Especialistas), Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos y Personal Operativo.

• 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 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

- **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:

- Ser persona trabajadora fija de las Entidades.
- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años al momento de la firma del acuerdo sobre el asunto (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).

- **VIGENCIA**

El trabajo a distancia entrará en vigor en las Empresas en la fecha que se determine en el acuerdo para su aplicación que se suscriba por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV, y extenderá la misma durante el periodo que en el citado acuerdo se determine.

- **VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA**

- El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la Empresa y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia indicado en 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 decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y para la persona trabajadora.
- La parte que desee finalizar la situación 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...).

• **CONDICIONES LABORALES**

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo 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 desarrollan total o parcialmente 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.

Las personas que desarrollan 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 teletrabajo.

CONDICIONES DE APLICACIÓN

1. OBLIGACIONES FORMALES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito, y formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.
- Las Empresas deberán 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 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 legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.
- Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

2. 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 (para asistencia física a reuniones, a cursos presenciales, 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 en el centro de trabajo todos los días laborables de la semana de un número suficiente de personas trabajadoras de la dependencia afectada por la medida.

Siendo así:

- Como mínimo, un 50 % del personal de la dependencia afectada por el trabajo a distancia susceptible de adscribirse a esta modalidad, realizará de forma rotatoria su actividad de manera presencial durante los cinco días de la semana laboral.
- El personal de la dependencia afectada susceptible de adscribirse a esta modalidad de trabajo a distancia, y que la solicite voluntariamente, la realizará un máximo de X días semanales; que serán fijados previamente conforme se acuerde con la Jefatura de la dependencia.
- 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.

- Las limitaciones contempladas en los puntos anteriores relativos al número de días de trabajo a distancia podrán ser modificadas cuando razones de salud pública o de fuerza mayor lo aconsejen o lo impongan las autoridades, durante el tiempo que permanezcan estas circunstancias.

3. ENTRADA EN EL PROGRAMA

La prestación de servicios mediante trabajo no presencial comenzará en el plazo máximo de una semana desde la firma del acuerdo, siempre que los equipos, programas y claves informáticas y de comunicaciones estén operativos.

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 trimestral, en un modelo normalizado que facilitará la DGGP.

4. 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 la persona trabajadora estuviera adscrita.

La participación en el programa se interrumpirá o cesará:

- a) A petición de la persona trabajadora
- b) Por decisión de la Jefatura de la dependencia, en base a:
 - 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

5. MEDIOS TÉCNICOS

La persona trabajadora 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 se comprometen a establecer un plan de renovación de los equipos informáticos disponibles; en el marco del cual, de manera progresiva, a comenzar con la firma del acuerdo para la aplicación del trabajo a distancia que se suscriba por la Comisión Negociadora del vigente Convenio Colectivo, y en un plazo máximo de tres años desde la firma del mismo, todas las personas que realicen su trabajo en la modalidad a distancia dispondrán de la dotación los medios necesarios para el desarrollo de la actividad facilitados por parte de las Empresas.

En tanto se disponga de la dotación de equipos por parte de las Empresas que se indica en el párrafo anterior, los trabajadores que soliciten adscribirse a la modalidad de trabajo a distancia, y se encuentren dentro de lo establecido en los puntos “ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO” y “ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO” del presente documento, deberán disponer de un equipo informático y de comunicaciones propio consistente como mínimo en:

- ordenador personal
- conexión ADSL u otra conexión de banda ancha.
- un teléfono de contacto

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.

La persona trabajadora 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.

Corresponderá a la persona trabajadora solucionar las incidencias que le resulten imputables en el equipo informático de su propiedad; no obstante las Entidades prestarán al trabajador 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.

6. SISTEMAS DE CONTROL

- El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.
- 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.

- La Jefatura de la dependencia a la que la persona trabajadora esté adscrito deberá cumplimentar de manera trimestral 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.

7. 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. 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 actividad preventiva por parte de las Empresas podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención, conforme se determina en el presente artículo.

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

Con el fin de conjugar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras al realizar el trabajo en su domicilio, con el deber del empresario de proteger de manera eficaz su seguridad y salud, se establece que la persona trabajadora auto compruebe su puesto de trabajo y adopte 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.

Esta labor de análisis de riesgos y recomendaciones será realizada por el Servicio de PRL de las Entidades mediante una evaluación de riesgos genérica y posteriormente

transmitida a la persona trabajadora para su información personal y ulterior validación por una lista de auto chequeo

Mediante un curso diseñado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Entidades se formará a la persona trabajadora para autocomprobar su puesto de trabajo.

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

- Los riesgos derivados del medioambiente 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.

8. 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 las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, 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; conforme al programa formativo virtual que se diseñe de manera específica para este objetivo

Igualmente, la persona trabajadora podrá ser convocada 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.

9. 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 teletrabajo, 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.

10. 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.

La Empresa deberá 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.

11. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia no representará 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.

12. 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.

Esta Comisión estará conformada por 6 representantes de la Empresa y 6 de los sindicatos firmantes del acuerdo de aplicación, designados de manera proporcional a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

La Comisión se reunirá con una periodicidad trimestral siempre que haya asuntos a tratar.

22 de diciembre de 2020