${razon}

MANUAL DE GARANTÍAS DIGITALES

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

${cif}

**INDICE**

1. Situación de partida
2. Marco Normativo
3. Declaración de principios
4. Garantías de los Derechos Digitales
   1. Protección de datos personales y Garantías de derechos digitales
   2. Regulación del teletrabajo
   3. Derecho a la desconexión digital
   4. Derecho a la intimidad en el ámbito laboral
   5. Consulta con los miembros de la organización
   6. Actividad sancionadora
5. Recomendaciones para las partes interesadas
6. Consideraciones y modelos a cumplimentar

# Situación de partida

La situación global de pandemia y las restricciones que ha conllevado, en gran medida relacionadas con la movilidad, han supuesto un revulsivo para el mundo del trabajo. La imposibilidad de desplazarse y compartir espacios cerrados con otras personas por el riesgo de contagio de la COVID19 ha llevado a muchas organizaciones a profundizar en o explorar la posibilidad de articular equipos de trabajo remoto.

En EEUU, por ejemplo, se calcula que antes de la pandemia solo el 17% de la población empleada trabajaba desde sus hogares, una cifra que aumentó al 44% durante la COVID19. En Europa las cifras son similares, pasando el porcentaje de empleados que en el pasado había teletrabajado del 15% al 25-40% durante la pandemia. Un estudio reciente estima que más del 20% de la fuerza laboral de los países desarrollados podrá́ seguir trabajando desde su casa entre tres y cinco días por semana incluso cuando el virus esté bajo control, casi cuatro veces más que antes de la pandemia. En América Latina se estima que entre el 15 y el 30% de los empleos son susceptibles de ser realizados en remoto.

No obstante, no todos los trabajos pueden ejercerse en condiciones de teletrabajo. Muchas tareas físicas o manuales, además de aquellas que requieren del uso de maquinaria especializada estática (como en el sector médico), laboratorios o actividades como el reparto no pueden realizarse desde el hogar. Tampoco aquellas tareas centradas en la provisión de cuidados, o con la venta directa a particulares que requiere contacto con el cliente.

Otras tareas han sido adaptadas para su supervivencia durante la pandemia, pero aceptando una erosión importante de su eficacia y niveles de satisfacción de los actores implicados, como las profesiones vinculadas al acompañamiento personal (para el bienestar físico o mental) y a la formación, la construcción de relaciones, las tareas de incorporación de personas a nuevos equipos (onboarding), la negociación y la toma de decisiones críticas o las actividades ligadas a la creatividad o la innovación.

Finalmente, los trabajos centrados en la recogida y procesamiento de información y datos o la comunicación con terceros sí pueden ser desarrollados de forma remota sin que esto tenga que afectar a la capacidad de los equipos para trabajar de forma eficiente, coordinada y productiva. Pero a menudo estos no son trabajos en sí mismos, sino tareas que se combinan con otras actividades en las que la presencialidad sí es importante. Por eso se ha extendido entre los y las CEO la opinión, constatada en diferentes sondeos, de que los modelos de trabajo híbridos ganaran protagonismo a largo plazo, sobre todo ahora que la pandemia ha roto las barreras culturales y tecnológicas que tradicionalmente habían dificultado la expansión del trabajo remoto. Se calcula que más del 20% de los empleados podrían trabajar remotamente entre tres y cinco días a la semana con la misma efectividad que si lo hicieran desde una oficina corporativa, lo que multiplicaría por cuatro las cifras de teletrabajo previas a la pandemia y abriría la puerta a nuevas formas de organización y monitorización del trabajo.

Esta posibilidad se ve reforzada por anuncios recientes de empresas como JP Morgan, que ha afirmado que solo dispondrán de 60 puestos físicos de trabajo por cada 100 empleados, o la decisión de United Airlines de eliminar el 17% de su espacio de oficinas en Chicago, así como el proceso de venta de grandes edificios de oficinas iniciado por la Comisión Europea en Bruselas. Estos datos apuntan a la probabilidad de que, para muchos trabajadores altamente cualificados, el trabajo remoto o semi-presencial forme parte de la normalidad de las relaciones laborales y, por lo tanto, que la mediación tecnológica del trabajo aumente, sobre todo en las organizaciones más grandes. Esto constituirá́ un verdadero proceso de transformación digital de las relaciones laborales en el que habrá que adaptar derechos, garantías, protocolos y procesos.

Esta circunstancia obliga a incorporar las características y retos del trabajo mediado por la tecnología y los datos en procedimientos concretos que aseguren tanto la posibilidad de cumplir con la legislación laboral por parte de los empleadores como la garantía de poder desarrollar su trabajo de forma segura y responsable por parte de los empleados y empleadas.

# Marco Normativo

El 7 de diciembre de 2018 se publicó en el BOE la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con entrada en vigor al día siguiente, viniendo a regular, dentro del ámbito laboral, una serie de medidas que, hasta la fecha, algunas de ellas, se regulaban a golpe de sentencia.

Pues bien, 5 artículos de esta nueva Ley y una disposición final, en este caso la 13ª, vienen a completar el nuevo marco jurídico de nuestras relaciones laborales digitales o como lo denomina la misma Ley, de garantía de los derechos digitales.

Así, los arts. 87 a 91 regulan los derechos digitales en el ámbito laboral, los cuales, siguen la misma línea jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en la materia.

Si analizamos el primero de ellos, el art. 87 que lleva como título: “Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”, tiene como punto de partida el art. 18 apartados 1 y 3 de nuestra Constitución Española (CE), detallándose la obligación de los empresarios de establecer unos criterios de utilización de los dispositivos digitales, pero siempre respetando la intimidad del trabajador, y con participación de los representantes de los trabajadores, pero entendemos que minuciosamente detallados -los criterios- en los contratos de trabajo o sus anexos. Por eso, es muy importante y recomendable tener en cada empresa un manual, código o protocolo de utilización de los dispositivos digitales de la empresa puestos a disposición de sus empleados, expresado por parte de los trabajadores la recepción de los mismos. Así, estableciendo dichos criterios, la persona del trabajador conocerá debidamente los límites o no sobre la utilización de los medios digitales que le han sido facilitados por la compañía, distinguiendo en todo momento cuando existe uso empresarial y uso privado.

Siguiendo con el articulado de esta nueva Ley, el art. 88 estructura un nuevo derecho al trabajador dentro del ámbito laboral, este se ha inspirado en la normativa francesa pionera del derecho a la desconexión tecnológica, y que regula el derecho a la desconexión digital en las relaciones laborales, y todo ello para evitar la fatiga informática y preservar el tiempo de ocio y descanso de los trabajadores.

Así, este artículo reconoce el derecho al trabajador a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo de descanso, de permisos y vacaciones, separando realmente nuestro tiempo laboral con el tiempo vinculado a nuestra vida personal, privada y familiar, pero siempre según la naturaleza y objeto de la relación laboral que se mantiene, sujetándose a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, a lo acordado entre los representantes de los trabajadores y el empresario. Se reitera en este artículo que debemos de elaborar una política interna, es decir, un código de conducta, unos criterios o un protocolo dirigido a los trabajadores, incluyendo también a los directivos, y definiendo junto con la utilización de los dispositivos digitales entregados por la empresa, las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, incluyendo las normas para sensibilizar al personal sobre el uso razonable, prudente y moderado de los medios tecnológicos para evitar la denominada fatiga informática.

En cuanto a la vulneración de la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, se detalla en el art. 89 de esta Ley, y en resumen podemos decir:

Que se mantiene vigente el poder de dirección regulado en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), poder que posibilita al empresario el control de las imágenes obtenidas siempre y cuando estas dedujeran algún incumplimiento laboral del trabajador, pero eso sí, siguiendo siempre que la instalación sea por razones de seguridad; sea idónea; necesaria y proporcional, tal y como viene determinado en la Sentencia de nuestro Tribunal Constitucional nº 39/2016, así como las Sentencias del Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/1/2017 y 2/2/2017, las cuales en grandes rasgos vienen a detallar que se deberá de informar de esta medida de control al trabajador o a sus representantes de forma clara, expresa y concisa, quedando cumplido ese deber informativo mediante la colocación en un lugar suficientemente visible e identificado -para todos los trabajadores- de un dispositivo informativo que identifique, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en el Reglamento de la UE 2016/79, es decir de acceso, rectificación, supresión y limitación. Además, este artículo prohíbe la instalación de cámaras de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos, siendo ilícita la captación de imágenes de incumplimientos laborales de los trabajadores realizado mediante cámaras ocultas instaladas al efecto, tal y como señaló la Sentencia del TEDH de 9/1/2018 -Caso López Ribalta y otros contra España-.

En cuanto al art. 90, dedicado al derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización -GPS- en el ámbito laboral, este viene a señalarnos que antes de utilizar los sistemas de GPS, los empleadores deberán informar a los trabajadores y, en su caso, a los representantes de estos, acerca de la existencia y características de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión. Una vez informado, la empresa podrá tratar datos obtenidos a través del GPS para el ejercicio de las funciones de control relativas al cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.

Finalmente, el art. 91 de la Ley prevé que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

En conclusión, con este bloque de 5 artículos dedicados al ámbito laboral, se reconoce que los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por sus empresas, obligando a estas a establecer criterios de utilización de dichos dispositivos digitales, especificando los usos autorizados y, en su caso, el tiempo o periodo en que dichos dispositivos entregados a los trabajadores podrán ser utilizados para fines privados. También hay que tener presente la llamada desconexión digital, que tiene la finalidad de garantizar, fuera de la jornada laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. Pues bien, el empresario deberá de establecer, previa audiencia con los representantes de los trabajadores, una política interna que incluirá a los directivos sobre la desconexión tecnológica. Y en cuanto a la videovigilancia, grabación de sonidos y GPS, todo ello es permitido el control por parte del empresario -art.20 ET- pero solo para el ejercicio de funciones de control con los límites inherentes al mismo, y con la proporcionalidad debida, con las exclusiones en la grabación de los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, pero todo ello previa información, expresa, clara y concisa a los trabajadores, con dispositivos informativos en lugares suficientemente visibles e identificados. Y en cuanto a los GPS, la ley les permite el tratamiento de los datos pero solo si han sido previamente informados expresa, clara e inequívocamente los trabajadores o representantes de los trabajadores y con las limitaciones previstas en su marco legal. Y como punto final los derechos digitales que podemos incorporar en la negociación colectiva como garantías adicionales.

Pues bien, una vez detallados los artículos referentes a los derechos de los trabajadores en el ámbito digital, no podemos olvidarnos de la Disposición Final decimotercera de la misma Ley, la cual añade un artículo 20 bis al texto del Estatuto de los Trabajadores, señalando que, los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Así, esta nueva Ley Orgánica supone que los departamentos de RRHH deban de estar atentos y actualizar todos los protocolos establecidos, o pendientes de realizar.

Para finalizar con el planteamiento del marco normativo, cabe destacar la siguiente regulación normativa sobre la materia:

* + - Artículo 80. Derecho a la neutralidad de Internet
    - Artículo 81. Derecho de acceso universal a Internet
    - Artículo 82. Derecho a la seguridad digital
    - Artículo 83. Derecho a la educación digital
    - Artículo 84. Protección de los menores en Internet
    - Artículo 85. Derecho de rectificación en Internet
    - Artículo 86. Derecho a la actualización de informaciones en medios de comunicación digitales
    - Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral
    - Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral
    - Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo
    - Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.
    - Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva
    - Artículo 92. Protección de datos de los menores en Internet
    - Artículo 93. Derecho al olvido en búsquedas de Internet
    - Artículo 94. Derecho al olvido en servicios de redes sociales y servicios equivalentes
    - Artículo 95. Derecho de portabilidad en servicios de redes sociales y servicios equivalentes
    - Artículo 96. Derecho al testamento digital
    - Artículo 97. Políticas de impulso de los derechos digitales

# Declaración de principios

${razon} hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, ${razon} declara que las garantías de derechos digitales que reconoce la legislación a todo trabajador serán respetadas y puestas en marcha para facilitar el trabajo de todos los miembros de nuestra organización.

Para ello, el presente protocolo que se instaura en la organización persigue informar al equipo de los derechos que les asisten, así como implementarlos de forma eficaz.

En consecuencia, ${razon} se compromete a no permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones contrarias a la protección de los derechos y garantías digitales de los trabajadores. En ningún caso se ignorarán las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de situaciones contrarias a la protección de los derechos y garantías digitales de los trabajadores. Se recibirán y tramitarán de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. Asimismo, la organización se responsabiliza de garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

Por su parte, ${razon} se compromete a establecer las siguientes medidas, y publicitarlas entre sus trabajadores con el fin de garantizar el cumplimiento de la protección de los derechos y garantías digitales:

* + - Los trabajadores tienen garantizadas todas las garantías digitales reconocidas en la legislación vigente.
    - Se reconoce el derecho del trabajador a la desconexión digital (a no estar disponible fuera del horario laboral).
    - La entidad se compromete a informar a los trabajadores de la existencia de control empresarial de los medios telemáticos de la organización con el fin de verificar el efectivo cumplimiento de sus obligaciones legales y deberes laborales. La información recabada por estos medios podrá ser utilizada con fines disciplinarios y de verificación judicial.
    - Se establece también la obligación por parte de la entidad de informar a los empleados de que al abandonar su puesto de trabajo o su terminal informático es su responsabilidad retirar de la vista o el alcance cualquier información confidencial, en cumplimiento de la política de pantalla y escritorio limpio.
    - Se garantizarán canales de comunicación con la entidad para el ejercicio de los derechos reconocidos en el Reglamento General de Protección de Datos y La Ley Orgánica 3/2018.

La organización firmante del presente acuerdo, se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación del mismo como vía de solución de aquellos casos de violaciones de los derechos de protección de datos y garantías digitales.

Firmado en agosto 2023

# Garantías de los Derechos Digitales

Protección de datos personales y Garantías de derechos digitales

Para afrontar el tratamiento de la protección de datos y garantías de derechos digitales en DESTINIA, S.L.U., se procederá a realizar una revisión continua (anual) de la implantación de la LOPDGDD.

A pesar del protagonismo asumido por la regulación del teletrabajo durante la COVID19, la mayor parte de la regulación relevante sobre el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo ha sido elaborada en el contexto de las diferentes legislaciones sobre protección de datos. Así, la legislación global de referencia en protección de datos desde 2018, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), menciona específicamente:

Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

Adicionalmente, el European Data Protection Board (EDPB) ha establecido que es “problemático” que a los trabajadores se les pida dar su consentimiento para el uso de sus datos, ya que en una relación laboral jerárquica es difícil que este sea libre y voluntario. Así, debido a la naturaleza de la relación empleador/empleado, se recomienda que el uso de datos sea recogido en el acuerdo contractual, limitando el consentimiento a casos excepcionales en las que no se prevean consecuencias adversas para el empleado/a.

El ámbito de la protección de datos también preocupa el uso de tecnologías digitales intrusivas como el control de la geolocalización (GPS) y el uso de biometría (lectores de la palma de la mano, de la huella dactilar o del rosto). Una enmienda de 2018 a la ley de protección de datos francesa regula algunas formas de control de los trabajadores como los sistemas biométricos de control de acceso, exigiendo a los empleadores que justifiquen la tecnología utilizada y las circunstancias o motivos de seguridad que hacen que mecanismos tradicionales como las tarjetas de acceso o las contraseñas no sean adecuadas.

Portugal permite el procesamiento de datos de los trabajadores solo para monitorear la presencia y el acceso al lugar de trabajo y su legislación laboral establece que los sistemas de monitoreo remoto mediante tecnología solo pueden usarse para proteger a trabajadores, clientes e instalaciones, y no para controlar el desempeño. La legislación española, por su parte, incorpora de forma innovadora y pionera el concepto de los derechos digitales, estableciendo límites al uso del control digital. Así́, reconoce el derecho de los empleados a la privacidad cuando utilizan herramientas digitales proporcionadas por su empleador y estipula que estos deben establecer criterios legales para el uso de estas herramientas.

Los derechos digitales incluidos en esta legislación incluyen el derecho a la desconexión y el derecho de los empleados al descanso, las vacaciones, la privacidad personal y la privacidad familiar e insta a las partes a incorporar estas garantías en el proceso de negociación colectiva a nivel sectorial o de empresa. No obstante, no parece que existan de momento directrices desarrolladas sobre el derecho a la desconexión de sistemas usados para el control de los trabajadores remotos

Regulación del teletrabajo

El espacio más evidente y temprano de regulación de derechos digitales se ha dado alrededor del teletrabajo. El país más avanzado en su regulación fueron los EE.UU. bajo la administración Obama, que llegó a referirse a sí mismo como “Teleworker in Chief” y promovió cambios legislativos para profundizar en la regulación de promoción del teletrabajo en el ámbito público, existente desde el año 2000. No obstante, en 2010 se calcula que solo el 2,5% de los empleados estadounidenses teletrabajaban durante al menos la mitad de su jornada laboral.

Concepto

Al hablar de teletrabajo nos referimos a aquellos empleados que utilizan las TIC para realizar su trabajo de forma remota. Como establece la Convención 177 de la OIT, esta consideración se limita a los teletrabajadores que trabajan desde su casa o cualquier otra localización de su elección de forma regular o permanente. No incluye por lo tanto ni a colaboradores externos (“trabajadores independientes”) ni a trabajadores que utilizan plataformas digitales y que no tienen la autonomía ni la independencia económica para ser considerados trabajadores independientes, tampoco a aquellos empleados que trabajen a distancia pero que no utilicen sistemas informáticos.

Es relevante mencionar que en varios países de América Latina se ha establecido una diferencia legal entre el “teletrabajo” y el “trabajo remoto”. Aunque las diferencias son confusas, en general el trabajo remoto es aquel asumido de forma imprevista en un contexto de emergencia, por lo que se flexibilizan las obligaciones del empleador en términos de garantías y gastos, al entender que el propio contexto no ha permitido la realización de las acciones de control requeridas en los casos de teletrabajo regulado y planificado en situaciones de normalidad.

En España se aprobó en septiembre de 2020 la ley del teletrabajo inspirada en regulaciones ya consolidadas y que se aplica a aquellos empleados que desempeñen, al menos, el 30% de sus horas semanales a distancia durante un trimestre, lo que supone un mínimo de dos jornadas a la semana. Esta establece temas relacionados con la voluntariedad de escoger esta forma de trabajar, el reparto de costes, la desconexión digital o el horario. Además de ser voluntario, el acuerdo entre el asalariado y la entidad debe quedar por escrito para que tenga validez.

La ley aprobada es la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia; la cual establece en su artículo 2, los siguientes conceptos:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

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

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Voluntariedad

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de un acuerdo de trabajo a distancia que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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 organización y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

Acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La entidad 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

Esta copia se entregará por la entidad, 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. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

El contenido obligatorio de todo acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de los establecido en los convenios o acuerdos colectivos, será el siguiente:

* + 1. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado
    2. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la organización y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
    3. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
    4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
    5. Centro de trabajo de la entidad al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
    6. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
    7. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
    8. Medios de control empresarial de la actividad.
    9. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
    10. Instrucciones dictadas por la organización en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
    11. Instrucciones dictadas por la organización sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
    12. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras

*Disponen de un modelo del Acuerdo de Trabajo a Distancia en los anexos del presente documento.*

Derechos de las personas trabajadoras a distancia

**Formación**

Las entidades 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 organización, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia

**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, debiendo la entidad informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia

**Dotación suficiente y mantenimiento**

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la entidad de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

**Abono y compensación de gastos**

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la entidad, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

**Flexibilidad horaria**

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

**Registro horario**

El sistema de registro horario 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

**Prevención de riesgos 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

Organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

La entidad podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la organización en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva

Derecho a la desconexión digital

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantías digitales, establece que los trabajadores tendrán 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.

Este derecho supone la posibilidad de los empleados a no contestar videollamadas, emails, mensajería instantánea o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral. Consiste en respetar el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones, además de la intimidad personal y laboral de los trabajadores. Este derecho hace referencia a los medios digitales de los que el trabajador dispone a cargo de la entidad; correo electrónico profesional, portátil de trabajo, móvil, etc. Y abarca desde el mismo momento en el que el trabajador finaliza su jornada laboral hasta que vuelve a iniciar la siguiente.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la entidad y los representantes de los trabajadores.

Para ${razon} es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este derecho por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el manual con el contrato inicial de trabajo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la entidad. En caso de que no se produjera de este modo, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios.

*Disponen de un cartel informativo para los miembros de la organización en los anexos del presente documento.*

Varios países han legislado este tema recientemente. Francia sigue siendo considerada la pionera, ya que desde 2016 tiene una ley que reconoce este derecho. Más recientemente le han seguido Chile, Filipinas, Italia o Eslovaquia. Durante la pandemia, países como Paraguay o Argentina han incorporado piezas legislativas que regulan este derecho y, en enero de 2021, el Parlamento Europeo aprobó pedir a la Comisión que propusiera una ley que permita a quienes trabajan digitalmente desconectarse fuera de su horario laboral. España cuenta con una legislación específica sobre la desconexión digital desde 2020, que establece la obligación empresarial no solo de proteger el estricto cumplimiento de la jornada laboral incluso en condiciones de teletrabajo, sino la de velar y hacer efectiva la seguridad y salud del trabajador, como consecuencia de los riesgos asociados al uso continuado de herramientas digitales (estrés, fatiga, higiene postural, burnout, etc.).

DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos

De conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de la protección de datos y garantías digitales, en concreto en el artículo 89 de la LOPD, la entidades en las que se presten servicios por parte de los trabajadores y trabajadoras podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo colocado en un lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Las entidades en las que presten sus servicios los trabajadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Consulta con los miembros de la organización

Es necesaria la participación y/o consulta a los trabajadores previa a la incorporación de nuevos mecanismos digitales de control.

En muchos países europeos se han introducido cambios recientes en la regulación y prácticas de negociación para incorporar los nuevos retos promovidos por el creciente uso de sistemas de datos. Esto responde a una creciente preocupación por parte de los trabajadores y sus representantes. La Autoridad de Protección de datos francesa, por ejemplo, calculó en 2018 que el 17% de las quejas atendidas ese año hacían referencia a temas laborales.

Por ello, es importante tener en cuenta que, para la incorporación de las nuevas medidas tecnológicas, a fin de poder llevar a cabo un control empresarial de la actividad, se deberá contar necesariamente con el previo conocimiento y autorización expresa de las personas que puedan verse afectadas dentro de la organización.

Actividad sancionadora

En Europa, las malas prácticas en el contexto del respeto por los derechos laborales digitales no han quedado impunes. Las Autoridades de Protección de Datos de Noruega, Italia, Grecia y Holanda han sancionado con cuantiosas multas a empresas que han implementado tecnologías y usando datos de los trabajadores y trabajadoras de formas no garantistas o sin realizar los preceptivos análisis de riesgo y procesos de consulta. También los tribunales han sido activos. Ya en 2007 el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) Copland vs the United Kingdom amparó a una trabajadora despedida por usar medios corporativos con fines personales. En 2016, en Bărbulescu vs Romania el mismo tribunal revirtió un despido motivado por el uso por parte de un trabajador de una cuenta de correo electrónico corporativa para mandar un e-mail personal en horas de trabajo. Varios tribunales nacionales han amparado a trabajadores por motivos similares, relacionados sobre todo con el uso de medios corporativos para fines personales y el uso de medios electrónicos de monitorización y seguimiento. El aumento de estos casos ha animado recientemente a los sindicatos a publicar posiciones en relación con estos temas, y a tener un rol más activo en la protección y defensa de los derechos digitales de trabajadores.

En nuestro caso, en España, la tipificación de las infracciones está prevista en la propia ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en concreto lo previsto en el Título IX “Régimen Sancionador”. Asimismo también se considerarán infracciones aplicables los actos y conductas a las que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 83 del Reglamento (UE) 2016/679. Todas las infracciones descritas, irán ligadas a sus correspondientes sanciones.

# Recomendaciones y buenas prácticas

Recomendaciones para el respeto de la jornada laboral

Como se ha observado anteriormente, el respeto por la jornada laboral es un reto en el contexto del teletrabajo, tanto para el empleador como para los empleados. Pasar de un paradigma de presencialidad a otro de distancia en un contexto de hiper-digitalización implica cambiar formas tanto de gestionar equipos como de trabajar. Cambiar dinámicas, incorporar software de seguimiento, dinámicas de comunicación y transparencia que permita elaborar colectivamente y transmitir expectativas y resultados es esencial para el éxito de las nuevas relaciones laborales en red.

Por eso en estos meses las normativas ya existentes sobre la regulación del teletrabajo han cobrado importancia, al ser de las pocas herramientas normativas existentes para dar cabida a las nuevas prácticas y necesidades.

Una de las piezas de regulación más relevante en este sentido es la del derecho a la desconexión. No obstante, como se ha comentado anteriormente, estas regulaciones no hacen más que instar al desarrollo de políticas internas claras y acordadas entre trabajadores y empresa, sin proporcionar herramientas prácticas.

No obstante, de las prácticas que emergen, es posible plantear algunas directrices.

Por ello, se ha desarrollado una serie de indicadores a tener en cuenta en el momento de la implantación de un control de los registros de jornada laboral de los empleados. Éstos son:

Establecer cuáles son los canales de comunicación validos en el contexto laboral

Si la información que manejan los equipos es sensible, las comunicaciones deben manejarse siempre por canales oficiales o corporativos.

Establecer protocolos claros sobre cómo y cuándo atender mensajes y peticiones laborales

Es importante establecer por escrito que en ningún caso se puede exigir que estas se atiendan fuera de la jornada laboral a no ser que sea en casos muy puntuales y justificados.

No permitir la celebración de reuniones fuera del horario laboral

Se puede establecer la prohibición de programar reuniones (presenciales o por videoconferencia) fuera del horario laboral e incluso decretar algunos días “días libres de reuniones”.

Crear guías de buenas prácticas para la participación de reuniones online de terceros

Contar con una política clara sobre cuáles son los límites de la participación remota en términos de horarios y pausas puede ayudar a los trabajadores a hacer valer sus derechos y condiciones laborales en su relación con estos actores externos. Adicionalmente, cuando participen en este tipo de actividades intensivas, los trabajadores deben poder comunicar su indisponibilidad para otras tareas y liberar su agenda para así concentrarse en el encuentro como harían si se desplazaran físicamente.

Recomendaciones para la incorporación de soluciones digitales y de inteligencia artificial

Más allá de este capítulo de regulación en el marco de la protección de datos, algunas regiones han empezado a debatir el tema de la tecnología y el trabajo en el contexto de regulaciones específicas de la inteligencia artificial. La nueva propuesta de Ley Europea sobre la inteligencia artificial considera a las tecnologías utilizadas en contextos de empleo y para la gestión de los trabajadores como de alto riesgo.

Con la consolidación del trabajo remoto es posible que aumente la adopción de sistemas digitales y algorítmicos para supervisar las dinámicas de trabajo, incluso para asistir a los trabajadores o identificar riesgos.

A modo resumido, las nuevas tecnologías que se están incorporando en el ámbito laboral consisten en:

* + - Herramientas de IA para reclutar candidatos
    - Herramientas de IA para identificar riesgos laborales
    - Herramientas de IA para monitorizar y valorar el desempeño laboral

- Sistemas de biometría para identificar a trabajadores/as

- Soluciones de geolocalización para monitorizar desplazamientos

Por ello, uniéndonos a esta línea de prevención, es necesario en el momento de incorporar herramientas o instrumentos tecnológicos que puedan disponer de esta mencionada inteligencia artificial, se adopten, previamente una serie de medidas, tales como:

* + - Valoración adecuada de los riesgos y mecanismos de mitigación
    - Alta calidad de los datos introducidos en los sistemas para minimizar los riesgos y la discriminación
    - Registro de las actividades para asegurar la trazabilidad de los resultados
    - Documentación detallada que incluya toda la información necesaria sobre el sistema y sus finalidades para que las autoridades puedan valorar su cumplimiento legal
    - Información clara y adecuada para los usuarios
    - Medidas adecuadas de supervisión humana para minimizar riesgos
    - Alto nivel de robustez, seguridad y precisión

Recomendaciones para proteger la privacidad

En el contexto del trabajo remoto, la privacidad tiene diferentes dimensiones. Hablamos en primera instancia de la privacidad de los datos, muy relacionada con la seguridad. En general, unos buenos protocolos de seguridad de los datos corporativos y de los trabajadores se traducirán también en una buena cobertura en términos de privacidad.

No obstante, es importante destacar que los dispositivos digitales posibilitan nuevas formas de intromisión de la privacidad, como la entrada ilegitima en espacios privados de videoconferencia (lo que se conoce como “zoom bombing”), o el uso y abuso de dispositivos digitales y la información que facilitan para promover situaciones de acoso.

Adicionalmente a las recomendaciones para la organización, es recomendable contar también con instrucciones detalladas para ayudar a los empleados a ser proactivos tanto en la protección de su información como en velar por que las políticas corporativas de privacidad se implementan de manera efectiva.

Estas instrucciones pueden incluir, entre otras, recomendaciones para:

* + - Observar y seguir las políticas establecidas por la organización para las reuniones online. Esto incluye la utilización exclusiva del proveedor tecnológico aprobado por la organización
    - En reuniones con un número elevado de asistentes y de diversas organizaciones, es conveniente designar al menos un participante que ayude al organizador durante su desarrollo en el control de los asistentes y cuestiones relativas a la privacidad y seguridad
    - Pensar por adelantado en la sensibilidad de los temas a tratar, la identidad de los participantes y la posible difusión en caso de que la reunión sea grabada
    - Limitar la reutilización de los códigos/enlaces de acceso. Si se ha usado el mismo código/ enlace durante un tiempo, probablemente haya llegado a más personas de las que se puedan controlar
    - Si el asunto de la reunión es sensible, bien por el tema a tratar, la identidad de los participantes o cualquier otra cuestión, utilizar códigos, URLs de enlace y/o códigos de acceso de un solo uso. Se puede además plantear el uso de autenticación de doble factor, lo que evitará que terceros puedan unirse simplemente averiguando la URL de enlace o el código de acceso
    - Deshabilitar las funcionalidades no necesarias como, por ejemplo, el chat, la grabación, el intercambio de ficheros o la compartición de pantalla. En cualquier caso, es recomendable limitar quien puede compartir pantalla para evitar cualquier imagen no deseada o inesperada
    - Realizar convocatorias únicamente a contactos concretos, evitando el envío de convocatorias a grupos o listas de correos, que incluyan enlaces que sean válidos tan solo por su posesión
    - Utilizar una ‘sala de espera’ para poder ir admitiendo a los participantes, y no permita que la reunión comience hasta que se una el anfitrión
    - Habilitar la notificación para cuando los asistentes se unan a una reunión. Si esta funcionalidad no existe, asegurar que todos los asistentes se identifiquen
    - Si es posible, usar un panel para comprobar los asistentes e identificar aquellos que sean genéricos
    - No grabar las reuniones a menos que sea necesario y, en cualquier caso, informar adecuadamente a los asistentes de la finalidad de la grabación y en qué momento se inicia/detiene
    - Antes de iniciar la reunión, cerciorarse de qué área es visible detrás de su entorno y qué información personal está revelando. Considerar la utilización de un fondo virtual que enmascare el segundo plano, e instar a la organización a distribuir fondos corporativos
    - Avisar a posibles convivientes que se va a iniciar una reunión y tomar las medidas para que la actividad de estos no esté al alcance del micrófono y la cámara
    - Desactivar el micrófono y la recogida de video cuando no sea necesario. En particular, si va a realizar alguna acción fuera del foco de la cámara
    - Ser consciente de que la captura de video y audio podría continuar, por algún tipo de error humano o de sistema, cuando se crea que la reunión ha terminado
    - Cuando termine la reunión, utilizar algún dispositivo que inhabilite físicamente la cámara (pestana, adhesivo o similar) y no retirarlo hasta que se vaya a iniciar una conexión

# Consideraciones y modelos a cumplimentar

A continuación, se adjuntan, tanto el cartel informativo como algunos de los modelos de consentimiento de datos y garantías de derechos digitales que serán necesarios en el cumplimiento de los procesos anteriormente descritos.

**ANEXO 1**

**CONSENTIMIENTO DE DATOS DE GEOLOCALIZACIÓN**

Don/Doña \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mediante el presente documento MANIFIESTA que AUTORIZA a: ${razon} con domicilio en: ${domicilio} y NIF/CIF ${cif} , para recabar y tratar automatizadamente en un fichero del que es responsable los datos de geolocalización recogidos a través de (indicar el sistema de geolocalización) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , con previo consentimiento de quien firma el presente documento.

Así mismo, el firmante del presente documento, declara que ha sido previamente informado en lo concerniente a lo siguiente:

1. Que, ${razon} dispone de un fichero de Recursos Humanos, cuya finalidad es proceder a la gestión adecuada de los trabajadores y de las funciones adquiridas en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Que los datos de carácter personal obtenidos van a ser incorporados en el fichero de Recursos Humanos.

3. Que, ${razon} dispone de todas las medidas de seguridad en materia de protección de datos de carácter personal recogidas en el Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre.

4. Que, ${razon} podrá ceder a terceros los datos personales facilitados por el abajo firmante, únicamente con objeto de que se realicen determinados tratamientos para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario.

5. Que puede ejercitar, en todo momento, los derechos ARSULIPO (Acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición) reconocidos en la LOPD, en los términos y condiciones que las normativas aplicables.

Y en prueba de conformidad, el abajo firmante da su aceptación y consentimiento para que los datos referentes a su localización geográfica sean incluidos en el fichero de Recursos Humanos.

En \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , a \_\_\_\_\_\_\_de \_\_\_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firma trabajador/a: Firma Responsable entidad:

**ANEXO 2**

**ACUERDO DEL TRABAJO A DISTANCIA**

El presente protocolo está destinado a regular las condiciones para la realización de teletrabajo por parte del empleado/a:

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre: |  |
| Puesto de trabajo: |  |
| NIF: |  |

**Centro de trabajo**

El centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia es:

Por otro lado, el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo es:

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Horario de trabajo**

El horario de trabajo del empleado/a será:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Podrá preverse reglas de distribución entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, en caso de existir.*

**Duración**

Las condiciones previstas en este acuerdo serán de aplicación durante el periodo de:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Se podrá incorporar los plazos necesarios para el ejercicio de las situaciones de reversabilidad.*

**Soportes y sistemas afectados**

Los principales soportes y sistemas afectados por este acuerdo son:

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Se debe describir los medios, equipos y herramientas que exigen el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y elementos muebles.*

**Procedimiento en caso de dificultades técnicas**

*Descripción del procedimiento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia*

**Instrucciones en materia de protección de datos**

El trabajador gestionará sus claves personales de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia, no comunicándolas a terceras personas y actualizando las consignas con la periodicidad indicada por la Organización.

El trabajador se compromete a comunicar cualquier robo, pérdida o acceso no autorizado a la información de la Organización, en un plazo máximo de 24 horas. Para la notificación de la brecha de seguridad deberá dirigirse al correo electrónico ${correo}

*Se podrán incluir más instrucciones en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

**Instrucciones de la entidad en materia de seguridad de la información**

El uso soportes y sistemas, está supeditado al cumplimiento de las mismas medidas de seguridad que la entidad impone para el trabajo presencial.

*Se podrán incluir más instrucciones en materia de seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

Derecho a la desconexión digital

La organización implantará y coordinará el teletrabajo desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, de acuerdo al art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

Este documento pretende garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por tanto, se entiende que los trabajadores tienen derecho a ejercer la desconexión digital, fuera de la jornada laboral pactada con la organización para el teletrabajo.

En \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 20\_\_\_

Firma empleado/a Firma organización

**ANEXO 3**

**NOTIFICACIÓN A EMPLEADOS DE REGISTRO DE GARANTÍAS DIGITALES**

Mediante la firma del presente documento declaro haber recibido y ser conocedor/a del Registro de Garantías Digitales implantado en ${razon}, en el cual se definen la serie de derechos que dispongo en materia de garantías digitales, así como de los derechos inherentes de la entidad para disponer de los materiales laborales e informáticos que pone a i disposición con el fin de ejercer su labor de control.

Nombre del trabajador/a:

Fecha y lugar:

Firma:

# **INFORMACIÓN A EMPLEADOS DE LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS DIGITALES RECOGIDAS EN LA LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE.**

${razon} con CIF ${cif}, domiciliada en ${domicilio}

INFORMA,

* Usted, como empleado de ${razon}, tiene garantizadas todas las garantías digitales reconocidas en la legislación vigente.
* La desconexión Digital reconoce el derecho del trabajador a no estar disponible fuera del horario laboral.
* Se informa a los trabajadores de la existencia de control empresarial de los medios telemáticos de la empresa con el fin de verificar el efectivo cumplimiento de sus obligaciones legales y deberes laborales. La información recabada por estos medios podrá ser utilizada con fines disciplinarios y de verificación judicial.
* Al abandonar su puesto de trabajo o su terminal informático es su responsabilidad retirar de la vista o el alcance cualquier información confidencial. Política de pantalla y escritorio limpio.

Para solicitar información o ejercer cualquiera de los derechos recogido en el Reglamento General de Protección de Datos y La Ley Orgánica 3/2018, deberá contactar con nosotros a través de la siguiente dirección ${domicilio} o mediante la dirección de correo electrónico ${correo}.