

3.4. PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA



/ ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA EN AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU

3. ÁMBITO ORGANIZATIVO DE AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU

4. DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO

5. COMPROMISO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO

6. ACUERDO DE TELETRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

La situación generada por la Covid -19 obligó a las entidades privadas y públicas a implantar una serie de medidas relacionadas con el trabajo a distancia para evitar el contagio masivo de la sociedad. La implantación urgente del teletrabajo en todas las empresas, en la medida de lo técnicamente posible, ha sido una de las primeras órdenes emitidas por el Gobierno de España.

Seguidamente se creó la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia, la cual recogió esta modalidad como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

El objetivo de esta normativa es elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Asimismo, tal y como se establece en la Exposición de Motivos de la normativa, la Organización Internacional del Trabajo reguló, en su Convenio n.º 177 y en la Recomendación n.º 184, el trabajo a domicilio, entendiendo que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

Los antecedentes normativos se remontan a lo recogido en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, y a su vez considerado insuficiente, y en el Real decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

Se toma como referencia, la Ley Orgánica 3/2018. de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. la cual establece que la empresa debe establecer una serie de medidas oportunas con respecto del trabajo a distancia.

2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA EN AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU

- a. Impulsar la cultura organizativa en entornos más abiertos que los sistemas de trabajo tradicionales, basada en la confianza de nuestro trabajadores, flexibilidad horaria y en los resultados.
- b. Conciliar la vida familiar con la laboral, así como desarrollar políticas familiares y de mejora de las condiciones sociales.
- c. Para aportar innovación y experiencia.
- d. Para contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible, entre los que cabe destacar el trabajo y crecimiento económico, la salud, el clima, la contaminación, etc.
- e. Potenciar el uso adecuado de herramientas tecnológicas así como mayor capacitación del personal.
- f. Se establece un modelo de trabajo más inclusivo.
- g. El modelo de liderazgo para seguir una línea de confianza y basada en los resultados.

Gracias a los avances tecnológicos, el teletrabajo es un modelo técnicamente viable para el sector público y privado, ya que permite reducir, entre otros, los costes de material y de desplazamiento, y contribuye a que las organizaciones sean más sostenibles y eficientes.

Además, puede aportar beneficios sociales, en tanto que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar y la flexibilidad horaria, y mejora la productividad y la efectividad tanto de los empleados como de la organización.

3. ÁMBITO ORGANIZATIVO DE AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU

En este ámbito la entidad AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, debe analizar cuales son los instrumentos de planificación de recursos humanos, para mejorar la gestión organizacional y gestión de personal.

Aspectos a abordar:

- 3.a. En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se establecen los siguientes puestos como susceptibles de teletrabajo:

La normativa vigente, específicamente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que los convenios o acuerdos colectivos pueden identificar los puestos de trabajo y funciones que son susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia. Esta identificación debe considerar la especificidad de cada actividad y las condiciones necesarias para el desarrollo de la actividad laboral en esta modalidad. Es fundamental que la entidad evalúe los roles y funciones dentro de su estructura organizativa para determinar cuáles son viables para el teletrabajo, asegurando que se cumplan las condiciones de acceso y desarrollo establecidas en la normativa.

Se recomienda que la entidad realice un diagnóstico interno que contemple las características de cada puesto de trabajo, así como las necesidades y preferencias de las personas trabajadoras. Este diagnóstico debe incluir la evaluación de la tecnología disponible, la naturaleza de las tareas y la posibilidad de mantener la productividad y la comunicación efectiva en un entorno de trabajo a distancia. Además, es esencial que se garantice la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras, evitando cualquier tipo de discriminación y asegurando que se respeten sus derechos laborales, tal como lo establece la ley.

Asimismo, se sugiere que la entidad desarrolle un plan de formación y adaptación para las personas que trabajen a distancia, asegurando que tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional que quienes trabajan de manera presencial. Este enfoque no solo facilitará la transición hacia el teletrabajo, sino que también contribuirá a un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

3.b. En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se establecen los siguientes perfiles de personas trabajadoras que pueden desarrollar teletrabajo:

Las habilidades personales y sociales que deben poseer las personas para desempeñar su labor en un entorno de trabajo a distancia son fundamentales para garantizar un desempeño efectivo y una adecuada integración en la cultura organizacional. Estas habilidades incluyen la capacidad de autogestión, comunicación efectiva, adaptabilidad, y trabajo en equipo, así como la competencia para manejar el tiempo de manera eficiente y establecer límites saludables entre la vida laboral y personal.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece que las personas que trabajan a distancia deben gozar de los mismos derechos que aquellas que lo hacen de manera presencial, lo que implica que deben recibir el mismo nivel de formación y oportunidades de desarrollo profesional. Esta normativa también subraya la importancia de la

igualdad de trato y la no discriminación, lo que refuerza la necesidad de que las personas trabajadoras a distancia desarrollen habilidades interpersonales que les permitan interactuar de manera efectiva con sus compañeras y compañeros, así como con la dirección de la entidad.

Además, la ley menciona la necesidad de establecer políticas que promuevan el derecho a la desconexión digital, lo que implica que las personas trabajadoras deben ser capaces de gestionar su tiempo y establecer límites claros en su disponibilidad, lo que a su vez requiere habilidades de comunicación y autogestión. La capacidad de colaborar y comunicarse de manera efectiva en un entorno virtual es esencial para mantener la cohesión del equipo y asegurar que se cumplan los objetivos organizacionales, lo que resalta la relevancia de estas habilidades en el contexto del trabajo a distancia.

3.c. En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, se establecen los siguientes procedimiento internos:

La entidad ha indicado que no aplica un procedimiento interno previo al protocolo de teletrabajo. Es fundamental considerar que, de acuerdo con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece que el teletrabajo debe ser regulado mediante un acuerdo escrito que contemple aspectos esenciales como la duración, el porcentaje de trabajo presencial y a distancia, así como las condiciones de reversibilidad. La normativa enfatiza la necesidad de que las condiciones de trabajo a distancia sean acordadas de manera voluntaria entre la entidad y las personas trabajadoras, garantizando así la flexibilidad y la seguridad jurídica.

Se recomienda que la entidad considere la implementación de un procedimiento interno que facilite la adaptación a esta normativa. Esto podría incluir la elaboración de un protocolo que contemple la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, asegurando que se aborden aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, la dotación de equipos y la gestión de la organización del trabajo. La creación de un marco interno no solo facilitaría el cumplimiento de la ley, sino que también podría contribuir a un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, promoviendo el bienestar de todas las personas trabajadoras involucradas.

3.d. Las personas encargadas de supervisar la aplicación de este protocolo para el personal que desarrolla este tipo de trabajo será/n:

La entidad ha indicado que no aplica la designación de una o varias personas encargadas de supervisar el cumplimiento del protocolo de teletrabajo. Sin embargo, es fundamental considerar que, de acuerdo con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece que

las empresas deben garantizar que las condiciones de trabajo a distancia sean equivalentes a las de las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones de manera presencial. Esto incluye la obligación de la entidad de establecer mecanismos de control y supervisión que aseguren el cumplimiento de los derechos y deberes de las personas trabajadoras a distancia.

La normativa también resalta la importancia de la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de políticas internas que regulen aspectos como el derecho a la desconexión digital y la seguridad de la información. Por lo tanto, aunque la entidad no haya designado específicamente a personas encargadas de esta supervisión, es esencial que se implementen medidas adecuadas para garantizar el respeto a los derechos laborales y la correcta aplicación del protocolo de teletrabajo, en consonancia con las disposiciones legales vigentes.

4. DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO

Los trabajadores de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU en modalidad de teletrabajo disfrutan de los mismos derechos que los que realizan su actividad en el centro de trabajo.

Estos son algunos de los más importantes:

- Formación.
- Promoción profesional: la empresa les debe informar por escrito de las oportunidades que existan, también de las presenciales.
- Recibir los medios suficientes según el inventario recogido en el acuerdo de trabajo a distancia.
- Compensación de gastos relacionados con los equipos y medios vinculados a su actividad laboral.
- Registro horario que incluya el inicio y fin de la jornada laboral, tramos de actividad, tiempo de activación de equipos, tiempo de preparación para las tareas y entrega.
- Prevención de riesgos laborales incluyendo tiempo de disponibilidad, descansos, desconexiones.
- Intimidad y protección de datos. La empresa no puede instalar programas en dispositivos propiedad del trabajador, ni exigir su uso para teletrabajar.

- Desconexión digital fuera del horario de trabajo. Establecido en la Ley Orgánica 3/2018 que recoge lo siguiente:

“1. Los trabajadores y los empleados públicos 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.

2. 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 empresa y los representantes de los trabajadores.”

- Derechos colectivos: La empresa deberá facilitar los medios necesarios para garantizar el acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

5. COMPROMISO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TELETRABAJO

- de espacio físico adecuado disponible para el desempeño del trabajo.
- de cumplimiento de criterios establecidos por prevención, y de permiso de evaluación de las condiciones laborales, si ese fuera el caso.
- de realización del reconocimiento médico.
- de flexibilidad para casos de necesidad de presencia física.
- de disposición de franja horaria concreta (si ese fuera el caso).
- de compromiso con objetivos e indicadores.
- de cumplimentación del registro horario en tiempo y forma.
- de disponer de la formación específica y transversal definida.

6. ACUERDO DE TELETRABAJO

El trabajo a distancia **debe ser siempre voluntario** tanto para AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU como para el trabajador.

Y es imprescindible que exista un acuerdo escrito firmado entre ambos, ya sea en el contrato inicial o en un anexo posterior.

El acuerdo deberá firmarse antes de iniciar el teletrabajo, y la empresa deberá entregar una copia tanto al representante legal de los trabajadores como a la oficina de empleo.

Este acuerdo debe incluir obligatoriamente:

- **Centro de trabajo** al que pertenece el trabajador. Hay que tener en cuenta que la norma da prioridad al trabajador a distancia para ocupar las vacantes que puedan surgir en modalidad presencial.
- **Lugar** desde donde teletrabaja.
- **Distribución de las jornadas** entre el trabajo a distancia y el presencial. En cualquier caso, la decisión de teletrabajar es voluntaria y reversible para empresa y trabajador. Basta con que cualquiera de las partes comunique la solicitud en un plazo previo que también deberá quedar establecido en este acuerdo.
- **Horario** de trabajo y reglas de disponibilidad.
- **Equipamiento** necesario para teletrabajar.
- Cuantificación de la **compensación de los gastos** del trabajador a distancia.
- **Protocolo a seguir en caso de haber dificultades técnicas** que impidan el trabajo.
- **Medios de control empresarial** de la actividad.
- Instrucciones específicas para la **protección de datos y seguridad de la información**.
- **Plazos de preaviso** para el ejercicio de situaciones de reversibilidad.

- **Duración** del acuerdo.

A continuación, se muestra el modelo de acuerdo:

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y BUENAS PRÁCTICAS

REUNIDOS,

De una parte D./D.^a [NOMBRE], con DNI [DNI] en su condición de [ADMINISTRADOR_A], en nombre y representación de la empresa AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU con CIF [NIF], actividad de [ACTIVIDAD_EMPRESA], con domicilio social en [DOMICILIO_SOCIAL], c/ [CALLE], en adelante EL EMPLEADOR.

De otra D./D.^a [NOMBRE_PERSONA TRABAJADORA], con DNI [DNI], con domicilio en [DOMICILIO_SOCIAL], c/ [CALLE] con plena capacidad de obrar, que actúa en nombre propio, en adelante LA PERSONA TRABAJADORA.

MANIFIESTAN,

- I. Que, LA PERSONA TRABAJADORA, D./D.^a [NOMBRE_PERSONA TRABAJADORA] viene prestando sus servicios para la empresa AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, con el grupo profesional de [GRUPO_PROFESIONAL] realizando [ESPECIFICAR_ACTIVIDAD], con una antigüedad reconocida desde [INDICAR], sujeta a un horario laboral presencial en las oficinas de la mercantil sitas en [CENTRO_DE_TRABAJO] de [HORARIO]. [En caso de tratarse de una formalización al inicio de la relación laboral consignar:
- II. Que, LA PERSONA TRABAJADORA, D./D.^a [NOMBRE_PERSONA TRABAJADORA], prestará sus servicios para la empresa AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, con el grupo profesional de (GRUPO_PROFESIONAL) realizando [ESPECIFICAR_ACTIVIDAD], sujeta a un horario laboral presencial en las oficinas de la mercantil sitas en [CENTRO_DE_TRABAJO] de (HORARIO) desde el (FECHA)].

- III. EL EMPLEADOR y LA PERSONA TRABAJADORA han convenido de manera voluntaria firmar el presente «Acuerdo de Trabajo a distancia», por el cual LA PERSONA TRABAJADORA, manifiesta que de manera voluntaria ha accedido a practicar esta modalidad laboral, y pasará a ostentar la calidad de trabajador a distancia, conservando las mismas garantías y derechos establecidos previamente.

Que reconociéndose mutua capacidad de obrar, es interés de ambas partes concertar el presente Acuerdo, al amparo de lo establecido en los artículos 13 y 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo [NUM_ARTICULO], del convenio colectivo de [CONVENIO_COLECTIVO_APLICABLE] , y, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que se registrá por las siguientes:

CLÁUSULAS,

PRIMERA. LA PERSONA TRABAJADORA desarrollará la parte de su actividad laboral a distancia en [INDICAR_LUGAR] , de tal forma que un [PORCENTAJE] % de su jornada será a distancia y el resto de la jornada será presencial en las oficinas de la empresa en el centro de trabajo [CENTRO_DE_TRABAJO].

El horario, durante el trabajo a distancia, será de [HORARIO], los días [INDICAR_DIAS_SEMANA_TRABAJO A DISTANCIA].

El horario, en el citado centro de trabajo, al que la persona trabajadora está adscrita, será de [HORARIO], los días [INDICAR_DIAS_SEMANA_TRABAJO _PRESENCIAL].

Con independencia de lo anterior, las partes acuerdan las siguientes medidas de flexibilidad laboral y reglas de disponibilidad:

- [DESCRIPCIÓN].

- [DESCRIPCIÓN].

- [DESCRIPCIÓN].

SEGUNDA. El contrato surtirá efectos desde [FECHA], teniendo una duración de [PLAZO].

No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que el trabajo a distancia es reversible para cualquiera de ellas en los términos establecidos en el art. [NUMERO] del [CONVENIO_COLECTIVO_APLICABLE].

TERCERA. El salario a percibir será [CANTIDAD], fijado en atención a las siguientes circunstancias [ESPECIFICAR].

CUARTA. El empresario entregará con la periodicidad de [PLAZO] los medios precisos para que el/la trabajador/a ejecute el trabajo contratado. En concreto:

- [ESPECIFICAR].

La entrega de los medios precisos para la ejecución del trabajo quedará registrada mediante:

- [ESPECIFICAR].

QUINTA. LA PERSONA TRABAJADORA tendrá el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de trabajadores.

SEXTA. EL EMPLEADOR es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme al art. 15 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

SÉPTIMA. El trabajador a distancia podrá ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los

Trabajadores, quedando adscrito a estos efectos al centro de trabajo [PROVINCIA].

OCTAVA. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de este acuerdo de trabajo a distancia y de sus actualizaciones, en un plazo no superior a diez días desde su formalización.

Fecha	En Madrid a 02/06/2025
Firma (representante de la entidad)	 KILÓMETROS DE PIZZA® Avenida Restaruentes 22 S.L. B-44560969 C/ Doctor Barranquer 5, Planta 3 A 28220 Majadahonda - (Madrid)