

## CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES UGT FICA

### CONTENIDO EN MATERIA DE DIGITALIZACIÓN

TELETRABAJO	AGROALIMENTARIO	CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA (2021)	<p><b>CAPÍTULO X</b>  <b>Trabajo a distancia y teletrabajo</b>  <b>Artículo 43. Trabajo a distancia y teletrabajo.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021.</li> <li>2. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.</li> <li>3. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.</li> <li>4. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.</li> <li>5. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, 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.</li> <li>6. La empresa 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</li> </ol>
-------------	-----------------	--	---

			<p>una discapacidad. Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos.</p> <p>7. 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 y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. 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 evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>8. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales. La empresa garantizará las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, a quienes se les suministrará las direcciones electrónicas de los mismos con objeto de facilitar dicha comunicación.</p>
<p>UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS POR LA RLT</p>		<p>CONVENIO GRANJAS AVÍCOLAS OTRAS</p>	<p><b>Artículo 100: Correo electrónico</b></p> <p>Y Correo electrónico.</p> <p>Las empresas que dispongan de su propio dominio de correo electrónico, facilitarán a las secciones sindicales una cuenta de correo electrónico para que puedan enviar y recibir información laboral y sindical. La citada cuenta no se podrá emplear para el envío de comunicaciones masivas o spam, ni para usos particulares ajenos a la actividad sindical.</p>
<p>DERECHOS DIGITALES</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS</p>	<p><b>Anexo IX Desconexión digital</b></p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital.</p> <p>Mediante pactos en las empresas, se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.</p>

			<p>Las partes firmantes desarrollarán durante la vigencia del presente Convenio, los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.</p> <p>La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a los trabajadores de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.</p> <p>Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS CÁRNICAS	<p><b>Disposición complementaria quinta: Desconexión digital</b></p> <p>El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El correcto ejercicio de la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral. Por ello, a fin de garantizar el uso racional de los medios técnicos, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital en los términos previstos en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales así como en la normativa de desarrollo.</p> <p>Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la empresa podrá elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá atender a las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. Definir las acciones de información, formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</li> <li>– Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los</li> </ul>

			<p>mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.</li> <li>– Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.</li> <li>– Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.</li> </ul> <p>En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada. Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.</p>
TELETRABAJO		CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS CÁRNICAS	<p><b>Disposición Adicional sexta: Trabajo a distancia y teletrabajo</b></p> <p>Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro pymes en los que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer unas pautas y condiciones básicas, que deben ser atendidas en los acuerdos colectivos sobre esta materia o en ausencia de ellos, y que se detallan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.</li> <li>2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.</li> </ol>

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será como mínimo de 30 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad se actualizará en el año 2022 y 2023 conforme a los incrementos del convenio colectivo. Esta cantidad tiene naturaleza extra salarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora

			<p>por todos los conceptos vinculados (incluida conexión a internet) al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia). En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.</p> <p>7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.</p> <p>A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio, en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.</p> <p>8. En lo que se refiere a la evaluación y prevención de riesgos se estará a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, así como al Real decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.</p> <p>9. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.</p> <p>10. La persona trabajadora, si fuera ello preciso, con carácter previo al desarrollo del trabajo a distancia, recibirá información y/o formación adecuada sobre las características de esta forma de organización laboral y también sobre el conocimiento y uso de las herramientas disponibles.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO PARA LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	<p><b>Artículo 10: Jornada laboral</b></p> <p>Derecho a estar digitalmente desconectadas/os.</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados en los términos y modos que regule la normativa vigente y que en ausencia de ésta podrán ser objeto de estudio por la Comisión</p>

			<p>paritaria. Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente. Todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ	<p><b>Disposición adicional sexta: Derecho a la desconexión digital</b></p> <p>Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.</p> <p>Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser molestadas en su tiempo de descanso; tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación profesional, ya provenga de empresa, trabajadores o terceros, realizada por cualquier canal (llamadas, correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su jornada laboral u horario de trabajo.</p>
TELETRABAJO		CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ	<p><b>Disposición adicional séptima: Trabajo a distancia, teletrabajo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ámbito de aplicación.</b>—El ámbito de aplicación subjetivo del teletrabajo queda delimitado a las personas trabajadoras por cuenta ajena que desarrollen la actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.</li> <li>2. <b>Actividades o puestos de trabajo susceptibles de acogerse al teletrabajo y condiciones de acceso.</b>—El Teletrabajo se configura como un derecho de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su modalidad contractual, circunscrito a criterios, requisitos condiciones y objetivos. En la aplicación de estos criterios, se garantizará el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo y se evitará la perpetuación de roles.</li> <li>3. <b>Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.</b>—El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 28/2020, pudiendo formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, todo ello sin perjuicio del derecho al teletrabajo</li> </ol>

			<p>que reconozcan las leyes. El trabajador/a tiene el derecho de dar por finalizada el desarrollo de la actividad a través del teletrabajo, en cualquier momento de su vigencia, volviendo la persona trabajadora a su puesto de trabajo de carácter presencial, en las mismas condiciones previas al teletrabajo.</p> <p>4. Duración del teletrabajo.–La duración será la que ambas partes acuerden.</p> <p>5. Tiempo de teletrabajo.–La prestación de servicios en la empresa a través del teletrabajo se regirá por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, reguladas en este Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la prestación presencial.</p> <p>6. Formación.–La Empresa impartirá a la persona teletrabajadora, que teletrabajen por primera vez y previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</p> <p>7. Equipos y medios informáticos para el desarrollo del teletrabajo.–Antes del inicio de actividad laboral mediante teletrabajo la empresa proporcionará éstos a la persona teletrabajadora a coste de la empresa.</p> <p>8. Sobre el derecho al abono y compensación de gastos.–Para compensar a la persona trabajadora por los gastos incurridos por el teletrabajo, se establece un plus de teletrabajo cuya cuantía será la misma que la establecida para el plus de transporte que figura en las tablas salariales anexas. No será posible el cobro de ambos pluses de manera simultánea.</p> <p>9. Protección de datos y seguridad de la información.–La empresa adoptará, con la participación de los representantes de los trabajadores, las medidas oportunas para asegurar la seguridad de la información y la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador/a para fines profesionales.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO PARA LAS PASTAS	<p><b>Artículo 25: Jornada laboral</b></p> <p>10. Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo,</p>

		ALIMENTICIAS	el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa.
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LACTEAS	<b>Artículo 75: Desconexión digital</b> Las empresas garantizarán el adecuado derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su horario de jornada laboral salvo situaciones de urgencia y/o fuerza mayor.
TELETRABAJO		CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LACTEAS	<b>Artículo 76: Teletrabajo</b> Las empresas podrán establecer los mecanismos adecuados para facilitar a las personas trabajadoras la posibilidad de ejercer toda o parte de su jornada laboral por medio del teletrabajo y en su caso, se pactarán las compensaciones que pudieran corresponder.
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR MATADEROS DE AVES Y CONEJOS	<b>Artículo 14: Jornada laboral</b> Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.
ANÁLISIS Y CONTROL POR LA RLT DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS		CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO	<b>Artículo 28: Nuevas tecnologías</b> Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.  En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de

			<p>las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada.</p>
PROTECCIÓN DE DATOS		CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO	<p><b>Artículo 106: Protección de datos</b></p> <p>A los datos de carácter personal de los trabajadores únicamente accederán las personas autorizadas para ello y únicamente con los fines para los que se facilitaron, observando en todo caso, las disposiciones previstas en el RGPD, la LOPD o cualquier otra norma de aplicación.</p> <p>La empresa deberá responsabilizarse en adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.</p> <p>Asimismo, las personas que accedan a los datos personales de los trabajadores deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirían aun después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la empresa.</p> <p>Queda prohibida la divulgación de la información personal de los trabajadores a la que tenga acceso la empresa. La cesión de los datos de los trabajadores únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito en que la ley lo permite.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO	<p><b>Artículo 107: Derechos digitales. General</b></p> <p>En las empresas del sector deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la</p>

desarrolla o sustituya.  
.....

**Artículo 109: Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral**

El tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título  
.....

**Artículo 110: Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales**

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales serán negociados con la representación de los trabajadores en el plazo de seis meses desde la publicación del convenio.

Asimismo, deberán establecerse en el mismo plazo con la participación de la representación de los trabajadores los criterios de acceso del empleador a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.  
.....

**Artículo 111: Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo**

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto 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.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los trabajadores.

.....  
**Artículo 112: Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral**

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control

que deberán realizar conforme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

.....

**Artículo 113: Derecho a la desconexión**

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.

Las partes firmantes desarrollarán durante la vigencia del convenio los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

.....

**Artículo 114: Disposiciones comunes**

			<p>Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:</p> <p>La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.</p> <p>Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.</p> <p>Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.</p> <p>Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo</p>
<p>COMISIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DIGITALES</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO</p>	<p><b>Artículo 115: Comisión para la protección de derechos digitales</b></p> <p>Se constituye la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, compuesta por 4 miembros, nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación de los trabajadores firmantes, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, y que se encargará, en un plazo máximo de seis meses, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores, y la</p>

			<p>regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Una vez alcanzado el acuerdo sobre la materia, esta comisión lo trasladará a la Comisión Paritaria para su inclusión como Anexo, al cuerpo del convenio.</p> <p>Para el supuesto en el que no se alcanzare un acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes procederán a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la comisión, las partes podrán voluntariamente acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA. La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, se encargará así mismo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores en relación a sus derechos digitales.</li> <li>• El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.</li> <li>• Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia, e impulsará cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardas adicionales.</li> </ul> <p>Garantizar el ejercicio de estos derechos en aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, estableciendo criterios que sean de aplicación directa en dichas empresas. A tal fin, la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, tendrá como competencia específica recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones o criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición del empleador, en ámbitos inferiores.</p> <p>La regulación contenida en el acuerdo adoptado, tendrá carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esta materia pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.</p>
<p>REGLAS SOBRE EL USO ADECUADO DE HERRAMIENTAS DIGITALES</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL SECTOR FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS</p>	<p><b>Capítulo XIV: Reglas de usos de medios informáticos</b></p> <p><b>Artículo 68: Normas básicas sobre el uso de las tecnologías de la información</b></p> <p>Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, debiéndose hacer un uso razonable de los mismos por parte de los trabajadores. En este sentido, los empresarios tienen el</p>

		<p>PREFABRICADOS</p>	<p>legítimo derecho de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores para el ejercicio de su actividad profesional, para ello podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos, proporcional y no intrusivas para comprobar la correcta utilización por parte de los trabajadores usuarios, a través de softwares de controles automatizados o similares y de las cuales el trabajador tenga conocimiento. El acceso por parte del empresario a los sistemas telemáticos debe efectuarse garantizando el respeto a la privacidad, intimidad y dignidad del trabajador</p> <p>.....</p> <p><b>Artículo 69: Uso del correo electrónico</b></p> <p>Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas, proporcionales, necesarias y no intrusivas, para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico,</p> <p>El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en su caso en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>.....</p> <p><b>Artículo 70: Uso de internet</b></p> <p>1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellos trabajadores que sean usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.</p> <p>2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, tipo Facebook o similares, así como el acceso a chats o similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.</p>
--	--	----------------------	--

<p>PROTECCIÓN DE DATOS</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL SECTOR FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS</p>	<p><b>Capítulo XV: Protección de datos</b></p> <p><b>Artículo 71: Principios básicos del tratamiento de datos</b></p> <p>1. Las empresas, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril de 2016, garantizarán tanto con carácter previo a la contratación, así como durante la vigencia del contrato laboral y posteriormente a la extinción contractual, que los datos personales de los trabajadores, serán</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado.</li> <li>– Adecuados, pertinentes y limitados a la finalidad para la que son tratados.</li> <li>– Exactos y actualizables cuando así corresponda.</li> <li>– Conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento.</li> <li>– Tratados con las medidas de seguridad adecuadas, para garantizar su integridad, conservación y confidencialidad.</li> </ul> <p>2. Se garantizará a los trabajadores el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y supresión, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos, en los términos señalados en la legislación aplicable.</p> <p>3. Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, las empresas se comprometen a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legislativas nacionales o europeas que sobre el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral se pudieran desarrollar.</p>
<p>ANÁLISIS Y CONTROL DE LA RLT DE NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA MADERA</p>	<p><b>Artículo 36: Nuevas tecnologías</b></p> <p>Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes</p>

			<p>de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral ' formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.</p> <p>En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA	<p><b>Capítulo XV: Derechos digitales</b></p> <p><b>Artículo 83: Derechos digitales</b></p> <p>Las empresas articularan los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.</p>
DERECHOS DIGITALES	ENERGÉTICO Y AGUA	CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO	<p><b>Anexo IX: Desconexión digital</b></p> <p>En virtud de lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de afectación del presente convenio colectivo tienen 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.</p> <p>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 acordado entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras.</p> <p>Las empresas empleadoras, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.</p>

<p>ANÁLISIS Y CONTROL DE LA RLT DE NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DE AGUAS</p>	<p><b>Capítulo XVI: Introducción y utilización de tecnologías, protección de datos de carácter personal, medioambiente y RSC</b></p> <p><b>Artículo 71: Innovación tecnológica y participación de las personas trabajadoras</b>          Cuando en una empresa se pretenda introducir nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificación de las condiciones de la prestación, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la Representación de las Personas Trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.</p> <p>Las personas trabajadoras afectadas recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. El régimen de dicha formación –personas trabajadoras afectadas, características, duración, horario y presupuestos–, serán objeto de consulta con la representación de las personas trabajadoras.</p>
<p>REGLAS SOBRE EL USO ADECUADO DE HERRAMIENTAS DIGITALES</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DE AGUAS</p>	<p><b>Artículo 72: Utilización de las personas trabajadoras de la tecnología y control empresarial</b></p> <p>1. Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, debiéndose hacer un uso razonable de los mismos por parte de las personas trabajadoras.</p> <p>En este sentido, los empresarios tienen el legítimo derecho de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores para el ejercicio de su actividad profesional, para ello podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos, proporcionales y no intrusivas, para comprobar la correcta utilización por parte de las personas trabajadoras usuarias, a través de software de controles automatizados o similares, y de las cuales las personas trabajadoras tengan conocimiento. El acceso por parte del empresario a los sistemas telemáticos debe efectuarse garantizando el respeto a la privacidad, intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.</p> <p>2. Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a las personas trabajadoras, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación</p>

			<p>entre personas trabajadoras, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas, proporcionales, necesarias y no intrusivas, para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico, el correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en su caso en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de las personas trabajadoras.</p> <p>3. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellas personas trabajadoras que sean usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.</p> <p>Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, tipo Facebook o similares, así como el acceso a chats o similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.</p>
<p>PROTECCIÓN DE DATOS</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DE AGUAS</p>	<p><b>Artículo 73: Protección de datos</b></p> <p>1. Las empresas, de acuerdo con la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales, garantizarán tanto con carácter previo a la contratación, así como durante la vigencia del contrato laboral y posteriormente a la extinción contractual, que los datos personales de los trabajadores, serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con la persona interesada.</li> <li>– Adecuados, pertinentes y limitados a la finalidad para la que son tratados.</li> <li>– Exactos y actualizables cuando así corresponda.</li> <li>– Conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento.</li> <li>– Tratados con las medidas de seguridad adecuadas, para garantizar su integridad, conservación y</li> </ul>

			<p>confidencialidad.</p> <p>2. Se garantizará a las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y supresión, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos, en los términos señalados en la legislación aplicable.</p> <p>3. Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, las empresas se comprometen a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legislativas nacionales o europeas que sobre el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito laboral se pudieran desarrollar.</p>
TELETRABAJO	QUÍMICO, TEXTIL Y ARTES GRÁFICAS	<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES 2021-2022</p>	<p><b>Disposición final</b></p> <p>Comisión sobre el Trabajo a distancia. Durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio se procederá a la constitución de la Comisión de trabajo a distancia. Esta Comisión, trabajará en la elaboración de un documento sobre el trabajo a distancia y desconexión digital, aplicable a las empresas del ámbito funcional de este Convenio y no lo tuvieran ya acordado, en los términos establecidos legalmente.</p>
DERECHOS DIGITALES		<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA</p>	<p><b>Artículo 85: Nuevas tecnologías</b></p> <p>Derechos Digitales. General. En las empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto a los derechos digitales establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolle o sustituya.</p> <p>Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral. El uso de datos personales de la persona que trabaja requerirá su consentimiento expreso. El tratamiento de datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona requerirá el consentimiento de este, salvo que ese tratamiento sea necesario para cumplir con la obligación del control diario de jornada. En el</p>

		PELETERÍA	<p>tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.</p> <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales. Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la dirección de la empresa, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, conforme los términos establecidos por la legislación vigente. En la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales deberá participar la RLPT. Los criterios de acceso al contenido de dispositivos digitales de uso por las personas trabajadoras, requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, y la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. La información a las personas trabajadoras acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse de forma clara e inequívoca.</p> <p>Derecho a la desconexión. Las personas trabajadoras 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. La empresa, oída previamente la RLPT, elaborará una política interna en la que se especificarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en su domicilio, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</p>
ANÁLISIS Y CONTROL DE LA RLT DE NUEVAS TECNOLOGÍAS		CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y	<p><b>Artículo 85: Derechos digitales</b></p> <p>Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la RLT.</p>

		CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA	
TELETRABAJO		CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA	<p><b>Artículo 58: Trabajo a distancia</b></p> <p>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.</p> <p>2. De conformidad con lo dispuesto en dicha Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley mencionada. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad se realizará de conformidad con los términos previstos en el acuerdo de trabajo a distancia. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, lo regulado para tal efecto en la Ley 10/2021 en su artículo 7.</p> <p>La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil 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.</p> <p>Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. 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.</p> <p>Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el</p>

lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.), y que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora. La persona trabajadora deberá comunicar cualquier cambio en el lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá producir una modificación en dicho acuerdo. 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 empresa 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. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizara la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

Así mismo la empresa deberá compensar el resto de los gastos derivados de la realización del trabajo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta. Las partes acuerdan fijar en 30 euros mensuales la compensación del teletrabajo. En esta compensación se tendrá en cuenta el porcentaje de jornada que se realiza en modo de trabajo a distancia. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente. En materia de prevención de riesgos y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, una silla adecuada, según el RD 488/97. Los procedimientos que se establezcan para asegurar el cumplimiento del RD 488/97 serán objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras. La evaluación inicial a la que hace referencia el artículo 16 de LPRL, preferentemente se realizara mediante visita de los técnicos de prevención al lugar de trabajo. En el supuesto que la persona

			<p>trabajadora no autorice la visita de los técnicos de prevención por entender que pudiera vulnerar su derecho a la intimidad, la evaluación inicial se realizara con medios que objetivamente permitan la evaluación de riesgos. Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.</p>
<p>TELETRABAJO</p>		<p>CONVENIO GENERAL DEL CALZADO</p>	<p><b>Artículo 20: Trabajo a distancia</b></p> <p>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como las especialidades contempladas en el presente artículo.</p> <p>2. De conformidad con lo dispuesto en el R.D.L. 28/2020 el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo del trabajo a distancia en los términos previstos en el real decreto antes mencionado. El acuerdo de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse con un preaviso de 30 días naturales. En el caso de que la persona trabajadora tenga personas dependientes a cargo o hijos menores de doce años, el preaviso que debe realizar la empresa para el retorno a la situación de trabajo presencial será de 60 días como mínimo, y deberá estar justificado en medidas organizativas, de las cuales deberá informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras. Este preaviso deberá realizarse, aunque la persona trabajadora no esté disfrutando ninguna medida de conciliación prevista en este convenio o en la legislación vigente. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, lo regulado para tal efecto en el real decreto ley 28/2020 en su artículo 7.º</p> <p>La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil 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.</p>

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. 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.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.), y que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora. La persona trabajadora deberá comunicar cualquier cambio en el lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá producir una modificación de dicho acuerdo.

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 empresa 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.

Las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

En materia de compensación económica, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará igualmente a lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse. En todo caso, se deberán compensar los incrementos del consumo energético derivado de los sistemas de climatización (aire acondicionado/calefacción) y de iluminación de espacios de trabajo, así como el consumo eléctrico de herramientas y medios de trabajo. También deberá compensarse la ocupación de espacios particulares dedicados al trabajo a distancia. En la compensación de dichos gastos se tendrá en cuenta el porcentaje de jornada

			<p>realmente realizado en modo de trabajo a distancia. En el caso del teletrabajo, la conexión a internet necesaria para su desarrollo será proporcionada en el apartado de medios de producción. La adaptación del puesto de trabajo y los gastos derivados de ella, así como los materiales de oficina, dispositivos informáticos y herramientas necesarias para la ejecución de la prestación laboral deberán ir a cargo de la empresa.</p> <p>Así mismo la empresa deberá compensar el resto de gastos derivados de la realización del trabajo en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta (incrementos de consumo energético, agua, conexión a internet...). La cantidad mínima será de 50€ mensuales. En esta compensación se tendrá en cuenta el porcentaje de jornada que se realiza en modo de trabajo a distancia.</p> <p>Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.</p> <p>En materia de prevención de riesgos y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, una silla adecuada, según el RD 488/97. Los procedimientos que se establezcan para asegurar el cumplimiento del RD 488/97 serán objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras. La evaluación inicial a la que hace referencia el artículo 16 de LPRL, preferentemente se realizará mediante visita de los técnicos de prevención al lugar de trabajo. En el supuesto que la persona trabajadora no autorice la visita de los técnicos de prevención por entender que pudiera vulnerar su derecho a la intimidad, la evaluación inicial se realizará con medios que objetivamente permitan la evaluación de riesgos. Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO GENERAL DEL	<b>Artículo 73: Nuevas tecnologías</b>

		<p>CALZADO</p>	<p>Derechos Digitales. General. En las empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto a los derechos digitales establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolle o sustituya.</p> <p>Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral. El uso de datos personales de la persona que trabaja requerirá su consentimiento expreso.</p> <p>El tratamiento de datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona, requerirá el consentimiento de este, salvo que ese tratamiento sea necesario para cumplir con la obligación del control diario de jornada.</p> <p>En el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.</p> <p>Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.–Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la dirección de la empresa, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, conforme los términos establecidos por la legislación vigente.</p> <p>En la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales deberá participar la Representación Legal de las personas trabajadoras.</p> <p>Los criterios de acceso al contenido de dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, y la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.</p> <p>La información a los trabajadores acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse de forma clara e inequívoca.</p> <p>Derecho a la desconexión. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su</p>
--	--	----------------	--

			<p>tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La empresa, oída previamente la Representación Legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna en la que se especificarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en su domicilio, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</p>
ANÁLISIS Y CONTROL DE LA RLT DE NUEVAS TECNOLOGÍAS		CONVENIO GENERAL DEL CALZADO	<p><b>Artículo 73: Nuevas tecnologías</b></p> <p>Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la Representación Legal de las personas trabajadoras</p>
ANÁLISIS Y CONTROL DE LA RLT DE NUEVAS TECNOLOGÍAS		CONVENIO GENERAL INDUSTRIA QUÍMICA	<p><b>Artículo 10: Nuevas tecnologías</b></p> <p>Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.</p> <p>La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.</p>
TELETRABAJO		CONVENIO GENERAL INDUSTRIA QUÍMICA	<p><b>Artículo 11: Trabajo a distancia y teletrabajo</b></p> <p>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.</p>

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación a los que se refiere el artículo 1 del presente Convenio Colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 del Real Decreto Ley 28/2020, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

			<p>No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del 1 de julio de 2021.</p> <p>Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.</p> <p>Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).</p> <p>En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.</p> <p>7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.</p> <p>A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.</p> <p>8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.</p>
DERECHOS		CONVENIO	<b>Artículo 42: Jornada de trabajo</b>

DIGITALES		GENERAL INDUSTRIA QUÍMICA	<p><b>42.4 Derecho a la desconexión digital.</b></p> <p>El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre. El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.</p> <p>Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.</li> <li>– Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</li> <li>– Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.</li> <li>– Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.</li> <li>– Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.</li> <li>– Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.</li> </ul>
-----------	--	---------------------------------	---

			<p>En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.</p>
<p>ANÁLISIS Y CONTROL DE LA RLT DE NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>		<p>CONVENIO GENERAL INDUSTRIA QUÍMICA</p>	<p><b>Artículo 8: Contenido de la organización</b></p> <p>9.º La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la videovigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.</p> <p>Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.</p> <p>Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente.</p> <p>Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.</p> <p>Así mismo, cuando existan instalados sistemas de videovigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación</p>

			podrá realizarse mediante correo electrónico.
UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS POR LA RLT		CONVENIO GENERAL INDUSTRIA QUÍMICA	<p><b>Artículo 87: Otros derechos sindicales</b></p> <p>a) Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal y Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una Intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada Intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro.</p> <p>b) Los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales (en este caso tanto los del artículo 8 como 10 de la LOLS) podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la Dirección de la empresa.</p> <p>c) Las comunicaciones que los Comités de Empresa o Delegados de Personal quieran hacer de forma simultánea a toda la plantilla o grupos de personas trabajadoras como consecuencia de su actividad sindical se realizará a través de la Intranet del centro de trabajo en el espacio reservado al efectos o, en ausencia de ésta, mediante el uso de «Carpetas Públicas» o sistema similar que se habilitará en las redes informáticas de los centros de trabajo, accesibles a todas las personas trabajadoras que dispongan de ordenador.</p>
ANÁLISIS Y CONTROL POR LA RLT DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS		CONVENIO COLECTIVO PERFUMERÍA Y AFINES	<p><b>Artículo 11: Nuevas tecnologías</b></p> <p>Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras una modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a dos meses, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo.</p> <p>Las personas trabajadoras destinadas al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de</p>

			<p>formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: las personas trabajadoras afectadas, características, duración, horario y presupuestos a ellas dedicados, se dará información a la representación legal de las personas trabajadoras.</p>
<p>TELETRABAJO</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO PERFUMERÍA Y AFINES</p>	<p><b>Artículo 15: Trabajo a distancia</b></p> <p>Se considerará trabajo a distancia el definido como tal por la ley en cada momento. Se regulará según lo establecido en la ley, en el presente artículo y en los acuerdos colectivos e individuales.</p> <p>El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa y requerirá ser acordado por escrito. La empresa determinará los puestos de trabajo y las personas trabajadoras susceptibles de trabajar bajo la modalidad de trabajo a distancia. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, el trabajo a distancia será reversible para ambas partes. La reversibilidad requerirá un preaviso mínimo de 30 días naturales, salvo que el acuerdo colectivo o individual de trabajo a distancia establezca un plazo diferente. Las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia disfrutarán de los mismos derechos colectivos, de participación y elegibilidad que el resto de personas trabajadoras de la empresa.</p> <p>Salvo que el acuerdo de trabajo a distancia suscrito con la persona trabajadora establezca algo distinto, la prestación se llevará a cabo en el domicilio de la persona trabajadora. Para el desarrollo del trabajo a distancia la persona trabajadora necesitará disponer del espacio y medios adecuados para dar cumplimiento a las normas de prevención de riesgos laborales.</p> <p>La compensación económica derivada del trabajo a distancia llevado a cabo con carácter regular (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), en defecto de acuerdo expreso individual o colectivo, se establece en una cuantía de naturaleza extrasalarial igual a 40 euros brutos mensuales para la persona trabajadora que desarrolle el 100% de su actividad bajo esta modalidad a jornada y por tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente dicha cantidad en atención al tiempo efectivamente trabajado bajo esta modalidad, siempre que se supere el porcentaje de jornada mínimo para que se entienda que se da el trabajo a distancia, tal y como aparezca definido y computado en la ley aplicable en cada momento.</p>

			Dicho importe será efectivo a partir del 1 de enero de 2023, y le serán de aplicación los porcentajes de actualización de los incrementos salariales del Salario Mínimo Garantizado (SMG) en los años sucesivos.
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO PERFUMERÍA Y AFINES	<p><b>Artículo 16: Desconexión digital</b></p> <p>Las personas trabajadoras 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.</p> <p>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 previsto en este artículo. Las empresas elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos a los efectos anteriores, en los términos previstos legalmente</p>
TELETRABAJO		CONVENIO COLECTIVO FRÍO INDUSTRIAL	<p><b>Artículo 13: Trabajo a distancia</b></p> <p>Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 y en el presente artículo. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, siempre y cuando las personas trabajadoras que lo desempeñen se encuentren dentro de puestos susceptibles de teletrabajar</p> <p>El trabajo a distancia y el teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia y teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.</p> <p>La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.</p>

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación, salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición. Si el régimen de trabajo a distancia o teletrabajo es inferior al 100 % de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en modalidad presencial.

La publicación de las vacantes que requieran trabajo a distancia y teletrabajo deberán indicarlo expresamente, además del porcentaje que conlleva.

Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los medios, equipos y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral. Y ello siempre y cuando desarrollen su prestación de servicios en un periodo superior al 30% de la jornada, en un periodo de tres meses, a distancia.

Adicionalmente a la dotación de los medios establecidos en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en teletrabajo, percibirá una cantidad de 2,5 euros por día efectivamente trabajado a jornada completa o la parte proporcional al porcentaje de la jornada acordada en trabajo a distancia o teletrabajo.

Dicho plus se percibirá, únicamente, en los días en los que se teletrabaje o trabaje a distancia.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

a) Derechos de información y participación.

Las Empresas:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificarán de manera expresa, en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT, a las personas que teletrabajen.</li>   <li>– Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF y/o número de matrícula que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.</li>   <li>– Garantizarán, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas en situación de trabajo a distancia y teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.</li>   <li>– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha, fruto de la implementación del trabajo a distancia y teletrabajo. La RLT recibirá información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las Empresas, podrá acordarse la aplicación del trabajo a distancia y el teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.</li>   <li>– Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.</li>   <li>b) Seguridad y salud laboral: La evaluación de riesgos del personal en trabajo a distancia y teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento. Las Entidades elaborarán e informarán a la RLT en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas teletrabajadoras, a partir del cual se valorará si el mismo es favorable o si se requieren adecuaciones en materia de PRL a valorar con el servicio de prevención.</li> </ul>
--	--	---

			<p>Es aconsejable que las personas que realicen trabajo a distancia y teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa, con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de trabajo a distancia y teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.</p> <p>c) Derechos colectivos y sindicales.</p> <p>Se garantizará la comunicación en los términos establecidos en el artículo 19 de la Ley 10/2021. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia y teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.</p> <p>Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en trabajo a distancia y teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La Empresa estará obligada a informar, por todos los medios disponibles y con antelación suficiente, de todo lo relativo al proceso electoral.</p> <p>En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, según prevé la Ley 10/2021, se le dotará de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral sin tener derecho a compensación de gastos.</p> <p>En el caso de que la persona en trabajo a distancia o teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el trabajo a distancia o el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberá acordarlo previamente con la Empresa.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO FRÍO INDUSTRIAL	<p><b>Artículo 46: Medidas de igualdad, protección de datos, desconexión digital y registro de jornada</b></p> <p>El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral así como a la protección de datos conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2018.</p>

<p>PROTECCIÓN DE DATOS</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO FRÍO INDUSTRIAL</p>	<p><b>Artículo 46: Medidas de igualdad, protección de datos, desconexión digital y registro de jornada</b></p> <p>El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral así como a la protección de datos conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2018.</p>
<p>DERECHOS DIGITALES</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO, CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES</p>	<p><b>Artículo 61: Derecho a la desconexión digital</b></p> <p>1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.</p> <p>2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:</p> <p>Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.</p> <p>Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</p> <p>Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.</p> <p>Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.</p> <p>Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.</p> <p>Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.</p> <p>3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y</p>

			<p>circunstancias empresariales.</p> <p>.....</p> <p><b>Artículo 62: Derecho a la intimidad en relación al entorno digital y a la desconexión</b></p> <p>1. Las empresas, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.</p> <p>2. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización de los dispositivos digitales establecidos en la Empresa, con especificación, de modo preciso, de los usos con fines privados que en su caso se hayan autorizado.</p> <p>3. Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.</p> <p>.....</p> <p><b>Artículo 63: Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo</b></p> <p>La implantación por parte de las empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como video-vigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.</p>
UTILIZACIÓN DE		CONVENIO	<b>Artículo 100: Derecho a la información</b>

<p>HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS POR LA RLT</p>		<p>COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO, CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES</p>	<p>2. Correo electrónico.</p> <p>Las empresas que dispongan de su propio dominio de correo electrónico, facilitarán a las secciones sindicales una cuenta de correo electrónico para que puedan enviar y recibir información laboral y sindical. La citada cuenta no se podrá emplear para el envío de comunicaciones masivas o spam, ni para usos particulares ajenos a la actividad sindical.</p>
<p>ANÁLISIS Y CONTROL POR LA RLT DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DEL VIDRIO, CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES</p>	<p><b>Artículo 123: Participación en el comité de seguridad y salud</b></p> <p>El Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.</p> <p>A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.</p>
<p>TELETRABAJO</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES</p>	<p><b>Artículo 52: Teletrabajo y trabajo a distancia</b></p> <p>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 09 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.</p> <p>2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 10/2021, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el real decreto antes mencionado. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse por empresa o trabajador con un preaviso de 30 días naturales que deberá realizarse aunque la persona trabajadora no esté</p>

disfrutando de ninguna medida de conciliación prevista en este convenio o en la legislación vigente. En el caso de que la persona trabajadora tenga personas dependientes a cargo o hijos menores de doce años, el preaviso que deba realizar la empresa para el retorno a la situación de trabajo presencial será de 60 días como mínimo. La empresa entregará una copia básica de esta modificación a la Representación legal de las personas trabajadoras.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y su contenido mínimo obligatorio deberá respetar la regulación contenida en el artículo 7 de la Ley 10/2021.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil 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 la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

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.

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular.

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 empresa 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.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por

parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizara la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.

En materia de compensación económica, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará igualmente a lo dispuesto en los acuerdos colectivos por empresa que puedan suscribirse. En todo caso, se deberán compensar los incrementos del consumo energético derivado de los sistemas de climatización (aire acondicionado/calefacción) y de iluminación de espacios de trabajo, así como el consumo eléctrico de las herramientas y medios de trabajo. En la compensación de dichos gastos se tendrá en cuenta el porcentaje de jornada realmente realizado en modo de trabajo a distancia.

El importe para compensar dichos gastos queda establecido en 50€ mensuales en el caso de teletrabajar el 100%, por lo que en caso de no realizar el trabajo la jornada completa, este importe se verá reducido proporcionalmente al porcentaje de jornada en teletrabajo efectivamente realizada.

En el caso de teletrabajo, los materiales de oficina, dispositivos informáticos y herramientas necesarias para la ejecución de la prestación laboral serán proporcionados por la empresa.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

En materia de prevención de riesgos y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97. Los procedimientos que se establezcan para asegurar el cumplimiento del RD 488/97 serán objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras. La evaluación inicial a la que hace referencia el artículo 16 de LPRL, preferentemente se realizara mediante visita de los técnicos de prevención al lugar de trabajo. En el supuesto que la persona trabajadora no autorice la visita de los técnicos de prevención por entender que pudiera vulnerar su derecho a la intimidad, la

			evaluación inicial se realizara con medios que objetivamente permitan la evaluación de riesgos.
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES	<p><b>Artículo 52: Teletrabajo y trabajo a distancia</b></p> <p>Derecho a la desconexión digital:</p> <p>Según el artículo 88 de la Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, toda persona trabajadora tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo salvo que concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.</p> <p>El tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la consideración como prolongación de jornada.</p>
UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS TELEMÁTICAS POR LA RLT		CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES	<p><b>Artículo 73: Correo electrónico</b></p> <p>Para facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos la R.T., y las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y con representación en la empresa, estos podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí, con la dirección de la empresa y para recibir información del sindicato. Como cuestión previa, la R.T., y las Secciones Sindicales, suscribirán el conocimiento de las normas de uso de las nuevas tecnologías que sean aplicables en cada empresa.</p>
COMISIÓN PARA LA SUPERVISIÓN DE DERECHOS DIGITALES		CONVENIO COLECTIVO DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN	<p><b>Disposición adicional primera: Comisión técnica paritaria</b></p> <p>Se constituirá una Comisión Técnica Paritaria para abordar durante la vigencia del presente convenio las nuevas modificaciones legislativas y jurisprudenciales referidas a permisos retribuidos, trabajo a distancia y desconexión digital, así como la adecuación del Capítulo V y del Anexo I del actual Convenio, a la redacción vigente el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores «Sistema de Clasificación Profesional»</p>
TELETRABAJO		CONVENIO COLECTIVO PARA TEXTIL Y	<p><b>Artículo 20: Teletrabajo y trabajo a distancia</b></p> <p>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en</p>

		<p>CONFECCIÓN</p>	<p>cada momento, actualmente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia y lo regulado en el presente artículo.</p> <p>2. Trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de la realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar escogido por ésta, durante toda la jornada o parte de ella, con carácter regular. Queda excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.), y que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora.</p> <p>Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.</p> <p>3. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley citado, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el real decreto mencionado. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora.</p> <p>El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia será el regulado en el artículo 7 del Real Decreto-ley, que deberá realizarse por escrito. La persona trabajadora deberá comunicar cualquier cambio en el lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá producir una modificación en dicho acuerdo.</p> <p>4. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil 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.</p> <p>Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a</p>
--	--	-------------------	--

			<p>la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.</p> <p>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.</p> <p>5. 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 empresa 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.</p> <p>6. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo, asimismo se garantizara la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo.</p> <p>7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.</p>
<p>ANÁLISIS Y CONTROL POR LA RLT DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO PARA TEXTIL Y CONFECCIÓN</p>	<p><b>Artículo 11: Organización del trabajo</b></p> <p>12. Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que supongan una modificación substancial de condiciones de Trabajo para los trabajadores y trabajadoras que comporten un periodo de formación no inferior a dos meses, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la RLT.</p>
<p>DERECHOS DIGITALES</p>	<p><b>SIDEROMETALÚRGICO</b></p>	<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA</p>	<p><b>Artículo 67: Derecho a la desconexión digital</b></p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del</p>

		<p>INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS</p>	<p>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.</p> <p>Las empresas desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.</p> <p>La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.</p> <p>Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa</p>
<p>TELETRABAJO</p>		<p>CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS</p>	<p><b>Artículo 66: Trabajo a distancia y teletrabajo</b></p> <p>1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las estipulaciones contempladas en el presente artículo.</p> <p>2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja los aspectos estipulados en la normativa vigente, cuyo contenido mínimo será:</p> <p>a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil y periodo máximo para renovarlos.</p> <p>b) Gastos que pudiera tener la persona trabajadora en remoto y la forma para realizar la compensación por parte de la empresa.</p> <p>c) Horarios de trabajo y las reglas de disponibilidad.</p> <p>d) El porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia.</p>

- e) Centro de trabajo al que queda adscrito la persona trabajadora a distancia y donde en su caso, desarrollará la parte de jornada presencial.
- f) Lugar elegido por la persona trabajadora para teletrabajar.
- g) Plazos de preaviso para el ejercicio, en su caso, de la reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en los casos en que pudieran existir dificultades técnicas para el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Duración del acuerdo.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

El Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos/pactos colectivos de empresa que pudieran celebrarse con la representación legal de las personas trabajadoras sobre esta materia específica de contenidos mínimos.

### 3. Dotación, medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación y/o mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, enunciando a modo orientativo los siguientes:

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar.</li> <li>- Teléfono móvil con línea, y datos necesarios y suficientes para la conexión wifi.</li> <li>- Teclado.</li> <li>- Ratón.</li> <li>- Pantalla.</li> </ul> <p>Adicionalmente a la dotación como adecuados por parte de la empresa por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad de 30 euros mensuales, salvo acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras o en su caso con el interesado, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.</p> <p>Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.</p> <p>4. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.</p> <p>5. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo.</p> <p>La evaluación de riesgos se realizará únicamente en la zona donde se realice el trabajo a distancia, no aplicándose al resto de la vivienda o lugar elegido para realizar el teletrabajo.</p>
DERECHOS DIGITALES		CONVENIO ESTATAL DEL METAL	<p><b>Artículo 116: Derechos digitales. General</b></p> <p>En las empresas del sector deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la Ley de Protección de Datos</p>

Personales y garantía de los derechos digitales y en la normativa que la desarrolle o sustituya.

.....  
**Artículo 122: Disposiciones comunes**

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo

**Artículo 118: Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral**

El tratamiento de datos en las empresas se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este capítulo.

Las personas que accedan a los datos personales de las personas trabajadoras deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirían aun después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la empresa.

Queda prohibida la divulgación de la información personal de las personas trabajadoras a la que tenga acceso la empresa. La cesión de los datos, únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito en que la ley lo permite.

.....

**Artículo 119: Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales**

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

El empresario podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados a la persona trabajadora a los solos efectos del cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

El empresario deberá establecer, con la participación de la representación legal de los trabajadores, criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, para ello deberá realizar mediante una normativa interna el uso y acceso a los sistemas, uso de correo electrónico de la empresa, instalación de programas, almacenamiento de la información, etc.

El acceso del empresario al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su

uso para fines privados, requerirá su especificación de modo preciso en los criterios anteriormente señalados, los usos autorizados y el establecimiento de las garantías necesarias para la preservación de la intimidad de las personas trabajadoras, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos pueden utilizarse para fines privados.

.....

**Artículo 120: Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo**

El empresario deberá informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la instalación de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos.

El empresario podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas 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.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, 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. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de la citada ley orgánica.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al

			<p>tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima señalados. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.</p> <p>Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por las personas trabajadoras.</p> <p>.....</p> <p><b>Artículo 121: Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral</b></p> <p>Todas las personas que presten sus servicios en las empresas del sector tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.</p> <p>Con carácter previo, el empresario habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras 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.</p> <p>Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.</p> <p>Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.</p>
ANÁLISIS	Y	CONVENIO	<b>Artículo 117: La transformación digital</b>

<p>CONTROL POR LA RLT DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS</p>		<p>ESTATAL DEL METAL</p>	<p>La empresa informará a la representación de los trabajadores con la debida antelación de la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida.</p> <p><b>Artículo 18: Competencias de la comisión paritaria</b></p> <p>14. Elaborar y proponer acciones de formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos personales y derechos digitales, así como, el establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.</p> <p>15. Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados.</p>
<p>COMISIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES EN LA EMPRESA</p>		<p>CONVENIO ESTATAL DEL METAL</p>	<p><b>Artículo 123: Comisión para la protección de los derechos digitales en las empresas</b></p> <p>Se recomienda constituir en las empresas con convenio propio una comisión para la protección de los derechos digitales nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación legal de los trabajadores, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.</p>