

ARTÍCULO 70. SISTEMA DE TELETRABAJO

Como medida adicional de conciliación laboral y personal, se impulsará un sistema de teletrabajo acorde a las necesidades de actividad de la Institución y las necesidades de conciliación personal y familiar. A tal efecto, se constituirá un grupo de trabajo para la implantación efectiva en el plazo de 1 año desde la aprobación de convenio colectivo, el cual partirá de las siguientes premisas:

1. En la medida de lo posible se facilitará la extensión de este sistema al mayor número de personal posible realizando un catálogo de puestos/servicios teletrabajables. Para ello, se tendrá en cuenta el catálogo de puestos y los departamentos / asambleas / dispositivos en los que se prestan servicios en Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid.
2. La adscripción al sistema de teletrabajo será voluntaria por parte de la plantilla, debiéndose acoger por años naturales completos y formalizándose en un Acuerdo Individual de Teletrabajo.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo renuncia expresa de la persona solicitante con un preaviso de 1 mes de antelación. Se podrá solicitar la revocación del acuerdo antes del periodo anual si existen causas que lo justifiquen.

3. El personal laboral podrá solicitar su adscripción siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Poseer, al menos, 1 año de servicio efectivo ininterrumpido en la Institución.
 - b) El puesto y/o dispositivo donde preste servicios permita el sistema de teletrabajo por estar incluido en el catálogo de puestos/servicios teletrabajables.
 - c) La valoración de desempeño del año anterior deberá ser, al menos, "Bueno" según el sistema de desempeño establecido en cada momento en la Institución.
 - d) En la medida de lo posible, se establecerán objetivos individuales de cumplimiento de la persona en teletrabajo.
4. La jornada en teletrabajo deberá cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Se acumulará en jornadas completas de máximo 1 día a la semana, no pudiendo exceder del 20% de la jornada semanal.
 - b) En caso de que el trabajador posea horario mixto, la jornada teletrabajable no podrá realizarse en día de jornada partida.
 - c) Se fijará el día de la semana teletrabajable no pudiéndose realizar cambios por ningún motivo, salvo situaciones excepcionales.
 - d) Se deberá respetar el horario fijado con la persona trabajadora, con los límites de la flexibilidad horaria diaria en la hora de entrada, permaneciendo la obligación de fichar la entrada y salida en el puesto de teletrabajo.
 - e) En ningún caso, se acumularán exceso de jornada en las jornadas teletrabajadas.
 - f) Las excepciones a los apartados del punto 4 se analizarán en la comisión paritario.

5. Solicitud y Autorización:
 - a) Durante los meses de septiembre y octubre se abrirá un periodo de solicitud de teletrabajo para el personal laboral.
 - b) El departamento de recursos humanos analizará las solicitudes y responderá a las mismas antes del 15 de diciembre de cada año, formalizándose con el trabajador/a el correspondiente Acuerdo Individual de Teletrabajo.
 - c) Los casos de denegación de la solicitud serán estudiados previamente en la comisión paritaria.
6. Reversibilidad de la situación de teletrabajo por parte de la Institución cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecue a los requisitos requeridos para el teletrabajo preavisando con un mes de la antelación.
7. La Institución implantará las medidas tecnológicas necesarias para la realización del teletrabajo (aplicaciones, sistemas 365, ordenadores portátiles compartidos, etc.). No obstante, no correrá con costes adicionales como la línea de conexión a internet, mobiliario (mesa, silla, etc.), suministros, etc.
8. La persona trabajadora se compromete a respetar y garantizar el cumplimiento de la legislación de Protección de Datos vigente en cada momento.
9. Conforme a lo establecido en el artículo 65, la Institución actuará conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales informando a la persona en teletrabajo de las medidas de seguridad y salud aplicable, en especial en lo relativo a los cuidados relativos a las pantallas de visualización de datos. El personal en teletrabajo se obliga al cumplimiento de las normativas del servicio de prevención de riesgos laborales en materia de teletrabajo, eximiendo a la Institución de toda responsabilidad por los daños que pueda ocasionarle el sistema de teletrabajo. Asimismo, y con el objetivo de no vulnerar la intimidad de la persona trabajadora en su domicilio o lugar de teletrabajo, el servicio de prevención de riesgos laborales de la Institución no evaluará el puesto in situ, sino que el trabajador/a realizará una declaración oficial y por escrito de que su domicilio o lugar de teletrabajo dispone de los requisitos establecidos para prestar su servicio y jornada en sistema de teletrabajo.