

A LA MESA DEL SENADO

EL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL SENADO, de acuerdo con lo establecido en los artículos 108 y concordantes del Reglamento del Senado, tiene el honor de presentar la siguiente **PROPOSICIÓN DE LEY DE MEDIDAS URGENTES Y EXTRAORDINARIAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIOLABORAL DEL COVID-19**, para su toma en consideración y debate por el Pleno de la Cámara.

PREÁMBULO

I

La pandemia mundial generada por el COVID-19 ha ocasionado una crisis económica y un problema de salud de primera magnitud mundial. El confinamiento de las personas, que se han encontrado reclusas en sus domicilios, han planteado a muchos Gobiernos y a muchas empresas la necesidad de enviar a sus trabajadores a sus domicilios para, además de evitar contagios, continuar realizando la prestación laboral allí, resaltando su interés por el trabajo a distancia mediante el teletrabajo.

La pandemia del coronavirus ha creado una crisis económica singular, de nula oferta y demanda. Una crisis económica derivada de una parálisis total de la economía. El confinamiento de los ciudadanos en sus domicilios implica que su



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

única ventana al mundo ha sido, durante el tiempo de Estado de Alarma aprobado por el Gobierno de España y otros a nivel mundial, a través de medios tecnológicos conectados mediante internet. Por tanto, la pandemia ha demostrado que, hoy en día, la conectividad abre enormes posibilidades de desarrollo económico, hasta el punto que los cambios sociales más importantes se están produciendo con la llamada transformación digital en todos sus sectores, ya sea industriales, comerciales y turísticos, siendo uno de los ejemplos el interés mostrado en el mundo laboral por el teletrabajo, un modelo de prestación más flexible que, en líneas generales, puede fomentar una organización más ágil, y puede ser capaz de minimizar, e incluso anular, las consecuencias de fenómenos sociales habituales como son los atascos de vehículos a la entrada de las ciudades, efectos meteorológicos o, como ha sido el caso, mitigar desde el punto de vista económico fenómenos extraordinarios como la pandemia generada por el COVID-19.

El teletrabajo puede presentarse, además, como un medio de mantener la economía y el empleo en caso de restricciones a la movilidad, posible una alternativa para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y, a la vez, una posibilidad de que las empresas reduzcan sus costes en infraestructuras y absentismo.

Por tanto, el trabajo a distancia mediante teletrabajo tiene una serie de ventajas desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, de la organización de la empresa y de su relación con otras mercantiles. Es una forma de organización del trabajo que responde, por tanto, a una innovación tecnológica de información, comunicación y reporte, y responde a un criterio de flexibilidad organizativa en un entorno cambiante, bien en relaciones mercantiles con otras (B2B) o con consumidores (B2C), y supone una organización laboral más ágil en cuanto a la relación empresario-trabajador, así como empleado con otros compañeros de trabajo. El trabajador puede, igualmente, mejorar sus necesidades, como son la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero hay que indicar que el teletrabajo no es apto para todo tipo de trabajos, sino que solo es posible para aquellas que pueden realizarse a través de medios tecnológicos.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

La transformación digital, y la difusión del teletrabajo, también tiene una serie de ventajas desde la perspectiva social del Estado. Sirve para superar las grandes distancias y corregir densidad de la población. Por tanto, el teletrabajo, así como el uso de las TIC, puede ser como una oportunidad válida para incentivar el desarrollo económico de la denominada España Vacía y las áreas distantes de los centros urbanos. Facilita una mejor movilidad al tener una mayor flexibilidad y descentralización que evitan las aglomeraciones, la congestión urbana y el tráfico; además de mejorar el medio ambiente al reducir la contaminación diaria del aire, que posiblemente ha influido en la alta mortalidad por el virus COVID 19 según estudios de Universidades europeas; y mejorar la eficiencia energética; así como poder ayudar a rebajar la tensión alcista del valor del suelo en determinados núcleos urbanos, facilitando el tráfico pendular, y que los núcleos urbanos se involucren en el desarrollo de las «smart cities», las ciudades inteligentes que, con vistas al desarrollo sostenible, logran conciliar las exigencias de calidad de vida de los ciudadanos, de las compañías mercantiles y de las instituciones.

Y es cierto que en España, se ha hecho un esfuerzo muy importante en el despliegue de banda ancha ultrarrápida, pero según el Índice de la Economía y la Sociedad Digital (DESI) existen grandes diferencias en la conectividad entre las zonas urbanas y rurales.

Prácticamente todas las capitales y ciudades están plenamente conectadas, e incluso en algunas de ellas ya está siendo posible encontrar el 5G, pero hay zonas en el ámbito rural donde esto no deja de ser una quimera. De hecho, el porcentaje de hogares absolutamente desconectados en el ámbito rural en diferentes zonas de las comunidades autónomas andaluza, extremeña, Castilla León, Castilla La Mancha, Galicia, etc, se sitúa por encima del 10 %.

Los perjuicios claros que están íntimamente relacionados con la desconexión digital en el mundo rural son, entre otros, dificultades de la ciudadanía en materia de sanidad, especialmente con la implantación de la receta electrónica; dificultades para encontrar trabajo y estar conectados con otras personas; dificultades para transformar digitalmente las empresas del ámbito rural (de hecho, uno de los grandes retos a los que se enfrenta España es la transformación digital de las empresas, porque los actuales modelos de negocio se cuestionan, y



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

de hecho, el 92% de las compañías creen que su actual modelo de negocio no permanecerá económicamente viable tras la digitalización, proceso que la pandemia del COVID-19 no ha hecho sino acelerar); dificultades e incluso imposibilidad material para poder realizar o desarrollar cualquier trámite de naturaleza financiera (máxime cuando se han estado cerrando oficinas bancarias en numerosos municipios), dificultades para desarrollar relaciones con la Administración vía telemática, dificultades para acceder al Registro Civil; etc.

Es cierto que la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, promulga en su artículo 81 apartado 5ª el derecho de acceso universal a internet, pero este derecho no deja de ser papel mojado si el Sector Público permanece pasivo para conseguir esa igualdad real y efectiva entre españoles, y especialmente entre ciudadanos que habitan en las ciudades y los que habitan en el mundo rural.

La Comisión Europea es sensible de esta desconexión digital en el ámbito rural y propuso, ya en 2015, potenciar la banda de frecuencia de 700 MHz para garantizar la prestación de servicios de banda ancha en las zonas rurales, ya que es una banda interesante para las zonas montañosas o insulares, y otras zonas remotas que plantean dificultades económicas, propiciando que para éste año 2020 el acceso a la banda ancha fuera como mínimo de 30 Mb/s.

Por tanto, el teletrabajo puede ser una oportunidad desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre las zonas rurales y urbanas. Mucho se ha hablado del despoblamiento durante los últimos años, un despoblamiento, especialmente acusado en algunos territorios de España, que se produce en gran parte por la falta de oportunidades laborales en esos lugares, muchas veces alejados de los grandes ejes de comunicación y de las capitales de provincia.

Por este motivo, un texto legal como el que aquí se establece, contribuiría sin lugar a dudas, conjuntamente con otras medidas que deberán de adoptar el resto de Administraciones Públicas en el marco competencial legalmente establecido, a ofrecer nuevas oportunidades a muchos ciudadanos que podrían residir en esos



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

pequeños núcleos de población y ejercitando desde allí su faceta laboral con la modalidad de teletrabajo. Se trata, en definitiva, de una apuesta clara con este sistema para luchar contra la despoblación en determinados lugares que no es positiva para el país y, a la vez, ofrecer igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos como establece nuestra Carta Magna. Pero para ello hay que potenciar que haya una perfecta accesibilidad del ámbito rural a la conectividad, objeto que esta ley persigue.

III

En cuanto al desarrollo del trabajo a distancia mediante teletrabajo en Europa, en la década de los noventa, se apreció un crecimiento de su empleo en algunos países, lo que dio lugar a la aprobación del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, que se convirtió en el principal punto de referencia para todas las experiencias sucesivas a nivel nacional con el objeto de proteger tanto a los trabajadores presenciales como a los trabajadores a distancia mediante teletrabajo

En este sentido, en el acervo comunitario, hay países que han realizado leyes concretas (Portugal, Polonia, República de Chequia), otros han desarrollado la figura del teletrabajo mediante convenios colectivos (Alemania, Dinamarca o España, por ejemplo) y otros establecieron directrices (Países Bajos, Suecia, Reino Unido, entre otros).

La experiencia europea ha demostrado las distintas clases de tipologías existentes de teletrabajo: desde aquella prestación de trabajo que se desarrolla exclusivamente en la casa del trabajador; al teletrabajo alterno, que es la forma más común, donde los trabajadores por cuenta ajena trabajan en parte en su casa y otra parte en el centro de trabajo de la empresa; al teletrabajo móvil que se desarrolla en diversos lugares; al teletrabajo in situ, donde la actividad se realiza en la sede misma del cliente o del proveedor con el trabajador en contacto telemático con su propia empresa; así como los conocidos telecentros.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

En España, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores recoge la figura del trabajo a distancia, pero no del teletrabajo en particular. Podría decirse, sin temor a equivocarnos, que el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no puede decirse que todo trabajo a distancia sea teletrabajo. Por eso es preciso regular el trabajo a distancia mediante teletrabajo con la promulgación de la presente ley.

En el presente texto, se implementan los requisitos exigidos por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores al teletrabajo como trabajo a distancia, pero se amplían con otros específicos del teletrabajo.

El Gobierno de España ha dado una evidente muestra de apoyo al teletrabajo en el reciente Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en la que entre las medidas excepcionales de naturaleza laboral para hacer frente al impacto económico y social que ha generado la pandemia del COVID-19, se pretendido como objetivo garantizar de alguna manera la normalización de la actividad empresarial y las relaciones de trabajo tras el levantamiento del Estado de Alarma, facilitando la actividad por medio del trabajo a distancia mediante el teletrabajo, siempre que las empresas puedan hacerlo posible técnicamente. Es espíritu de esa Ley que estas medidas alternativas sean prioritarias frente a otras más traumáticas para el empleo y la economía como la cesación temporal o reducción de la actividad. Y con la evidente premura del tiempo, entiende la citada norma que, para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas, centros de trabajo o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

No obstante, como se ha dicho anteriormente, la premura de tiempo con la que se ha debido aprobar la norma, no debe ser impedimento para garantizar los derechos más obvios para el trabajador a distancia por cuenta ajena mediante teletrabajo, y en este cuerpo normativo se añaden otros que deben estar presentes en la relación contractual, como son sus elementos de voluntariedad y reversibilidad, duración del inicio y finalización del trabajo a distancia mediante teletrabajo, las horas de



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

trabajo y horario, la disponibilidad y el derecho de desconexión. Igualmente la accesibilidad y adscripción al Centro de trabajo, vacaciones, días de libre disposición, herramientas de trabajo, metodología de trabajo, control del mismo, retribución y medidas de prevención tanto de seguridad laboral como protección de datos de terceros.

IV

Entre las medidas que se proponen en esta Ley, también se complementa con la modificación del artículo 46 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local. Mediante el Real Decreto Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, se ha introducido una modificación en su apartado tercero en la que se señala que cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor, de grave riesgo colectivo, o catástrofes públicas que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones de los órganos colegiados de las Entidades Locales, estos podrán, apreciada la concurrencia de la situación descrita por el Alcalde o Presidente o quien válidamente les sustituya al efecto de la convocatoria de acuerdo con la normativa vigente, constituirse, celebrar sesiones y adoptar acuerdos a distancia por medios electrónicos y telemáticos, siempre que sus miembros participantes se encuentren en territorio español y quede acreditada su identidad. Asimismo, se deberá asegurar la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión, disponiéndose los medios necesarios para garantizar el carácter público o secreto de las mismas según proceda legalmente en cada caso. A tales efectos, se consideran medios electrónicos válidos las audioconferencias, videoconferencias, u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la efectiva participación política de sus miembros, la validez del debate y votación de los acuerdos que se adopten.

Habiéndose aprobado una medida excepcional que autoriza lo máximo, es lógico que deba permitirse lo mínimo, que es permitir el uso de los medios descritos en el párrafo anterior cuando por causas ajenas al corporativo, como es una enfermedad grave, puede ser ocasionada por el COVID-19 u otras, no pueda realizar una representación y votación presencial en los órganos colegiados de los que sea parte, o no pueda ser sustituido sin perjuicio de las mayorías elegidas



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

democráticamente, una vez perfectamente acreditada la causa. Por tanto, esta Ley regula que pueda utilizarse excepcionalmente los medios previstos en el apartado 3º del artículo 46 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local para no alterar las mayorías elegidas democráticamente por los electores ni interrumpir ni alterar el buen funcionamiento de la Entidad Local, como administración más cercana al ciudadano.

Y finalmente se considera que también es importante garantizar en el ámbito educativo que los alumnos puedan recibir clases desde la distancia cuando no sea posible las presenciales por situaciones excepcionales. Esto es algo que se hace ya en muchos centros educativos, pero no en otros y debe ser algo completamente reglado y obligatorio para la formación de los alumnos, por lo que por medio de esta Ley se introduce una modificación del Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de infantil, la educación primaria y la educación secundaria, para obligar a que dichos centros tengan los medios tecnológicos necesarios para poder realizar, de manera excepcional, educación a distancia cuando las circunstancias lo requieran.

CAPÍTULO I

MEDIDAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS OPERADORES ECONÓMICOS: FOMENTO DEL TELETRABAJO

Sección 1ª: Disposiciones generales



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

Artículo 1 . Concepto

El trabajo a distancia mediante teletrabajo es aquel en el que el trabajador por cuenta ajena, a cambio de una remuneración, presta voluntariamente sus servicios conforme a las especificaciones y poder de dirección del empleador, mediante el reporte o uso de medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones, bien parcialmente o bien totalmente desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o centros de trabajo de la empresa.

Artículo 2. Fuentes de la aplicación del trabajo a distancia mediante teletrabajo.

El teletrabajo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la presente ley y la negociación colectiva.

Las partes no podrán pactar, en el contrato de trabajo, acuerdos que contravengan los derechos mínimos de los trabajadores previstos y regulados en los convenios colectivos aplicables al sector, la presente Ley y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Acuerdo por escrito.

La modalidad de trabajo a distancia mediante teletrabajo será voluntaria y deberá celebrarse por escrito.

El citado acuerdo podrá pactarse al inicio de la relación laboral en el contrato de trabajo, o durante la vigencia de la misma, en documento adjunto o anexo a aquel.

El contrato de teletrabajo por cuenta ajena, o el anexo en caso de novación de la relación contractual preexistente, deberá darse de alta ante el Servicio Público de Empleo cumpliendo los mismos requisitos que el resto de contratos por cuenta ajena.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

La empresa debe informar a la representación de los trabajadores la contratación de trabajadores a distancia mediante teletrabajo.

Artículo 4. Reversibilidad.

Si la relación laboral a distancia mediante teletrabajo se inició desde el origen de la misma, o se pactó con posterioridad al inicio de la relación laboral, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

En caso de reversión de la relación de trabajo no presencial a la presencial, el trabajador tendrá treinta días para poder realizar el cambio. En este caso, si el cambio de modalidad de contrato implica gastos extraordinarios al trabajador, como imprevistos cambios de domicilio y gastos familiares anejos, serán de cargo del empleador.

En ningún caso, el trabajador podrá ver mermadas sus condiciones laborales como consecuencia de este cambio de modalidad en la prestación laboral.

La empresa está obligada a seguir las indicaciones del órgano encargado de la prevención de riesgos laborales, para garantizar la seguridad de los trabajadores, en caso de contratación y/o reversión de la modalidad de teletrabajo.

Sección 2ª: De los derechos y obligaciones

Artículo 5. Contenido del contrato.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

Además de las estipulaciones previstas en el capítulo II del Estatuto de los Trabajadores y concordantes de aplicación, así como lo pactado en la negociación colectiva, el contrato objeto de esta ley deberá contener lo siguiente:

1. Una indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia mediante teletrabajo, especificando en la misma si será de forma total o parcial. En este último caso, podrá pactarse la combinación entre trabajo presencial y teletrabajo.

2. Indicación, igualmente, del lugar o de los lugares donde el trabajador va a prestar los servicios.

3. Se deberá expresar en el contrato de trabajo el período de duración del acuerdo de trabajo a distancia mediante teletrabajo, que podrá ser indefinido o con una duración determinada.

4. Deberá indicarse los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios pactados con el trabajador, su metodología y poder de dirección.

5. Se deberá expresar, igualmente, el horario de jornada laboral. Puede acordarse, de mutuo acuerdo, una distribución de la jornada en el horario que mejor se adapte a las necesidades del teletrabajador.

6. Igualmente deberá indicarse en el contrato los períodos de disponibilidad y concretar el tiempo de desconexión.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

7. Información escrita relativa a las condiciones del puesto de trabajo, incluyendo las especificidades del trabajo, Centro de Trabajo al que queda adscrito, el departamento al que está adscrito, así como las vías de entrega del resultado de su actividad.

8. Deberá expresarse la obligación del trabajador de comunicar cada ausencia en la actividad laboral por causas justificadas según los procedimientos ordinarios.

9. En caso de teletrabajo internacional, se deberá expresar el convenio y la ley aplicable.

Artículo 6. Del lugar de trabajo

Las partes deberán determinar en el contrato de trabajo el lugar concreto donde el trabajador prestará los servicios, y que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

No se considerará teletrabajo, a los efectos de ésta Ley, si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 7. Adscripción al Centro de Trabajo

El teletrabajador deberá estar adscrito a un Centro de Trabajo, pese a desempeñar sus servicios fuera del mismo.

El teletrabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos propios del desplazamiento de los trabajadores.

Artículo 8. Medios tecnológicos

Todos aquellos equipos, herramientas tecnológicas, medidas de seguridad de los mismos y materiales para el teletrabajo, incluidos los elementos propios de prevención de riesgos laborales, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador, con obligación de su devolución al empleador una vez finalizada la relación laboral.

El teletrabajador no podrá ser obligado a usar elementos de su propiedad para el desarrollo de su actividad laboral.

Igualmente, los costes propios de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos, siempre que no medie grave negligencia por parte del trabajador, serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 9. Jornada de trabajo y control de la jornada.

La modalidad de teletrabajo podrá comprender todo o parte de la jornada laboral.

Igualmente, podrán combinarse los tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o centros de trabajo de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El empleador, cuando se haya pactado una jornada laboral concreta, deberá implementar a su cargo un mecanismo técnico y fidedigno de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia mediante teletrabajo lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose en tal sentido al Convenio Colectivo aplicable al efecto y al Estatuto de los Trabajadores.

Se presumirá que el teletrabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control del tiempo en que se desarrollen las labores.

Cuando se acuerde la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o centros de trabajo de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse igualmente otras alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida, como mínimo, con siete días de anticipación.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Deberán retribuirse aquellas horas extraordinarias que sean imputables al empresario, por haber asignado un trabajo que exija más tiempo para su desarrollo que el propio de la jornada laboral.

El empleador podrá usar aquellas herramientas tecnológicas fiables previamente acordadas para comprobar el número exacto de horas trabajadas por el trabajador.

A tales efectos, será de aplicación lo previsto en el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y en la negociación colectiva de aplicación.

**Artículo 11. Tele Disponibilidad y derecho a la desconexión del trabajo.
Conciliación de la vida personal y familiar.**

El trabajador que distribuya libremente su horario o que esté excluido de la limitación de la jornada de trabajo, deberá estar localizable para requerimientos de la empresa.

La tele disponibilidad, siempre que no afecte a la libertad de movimientos y de actividad del trabajador, y en tanto no suponga estar prestando un servicio, no se considerará jornada de trabajo efectivo.

Asimismo, el empleador deberá respetar el derecho a desconexión del trabajador, garantizando el tiempo en el cual no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, salvo que el convenio colectivo aplicable establezca otra cosa.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones en los días de descanso, permisos o vacaciones anuales de los trabajadores.

Artículo 12. Promoción profesional, vacaciones y días de permiso.

En cuanto a la promoción profesional, las vacaciones y días de permiso, regirá lo previsto en los convenios colectivos de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

Artículo 13. Derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del trabajador.

Con el fin de conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral previsto en el art. 20.3 ET y el del trabajador a proteger su intimidad personal y familiar y su domicilio, regulado en los artículos 18.1 y 2 CE y 4.2. E del Estatuto de los Trabajadores, el empleador no podrá acceder al domicilio del trabajador sin el consentimiento expreso del trabajador, ni tampoco ningún otro tipo de cargos o personas relacionadas con la empresa.

La empresa deberá informar al trabajador de los sistemas de control técnicos que, para realizar un control de la empresa en cuanto la actividad laboral, pueda tener, y que deberán ser proporcionales al fin perseguido.

Artículo 14. Derechos colectivos.

En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Estatuto de los Trabajadores o la negociación colectiva reconoce al trabajador, ni individuales ni colectivos, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en la presente Ley.

Sección 3ª: De la protección de datos

Artículo 15. Derechos y obligaciones.

Será responsabilidad del empresario salvaguardar y garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador desde su domicilio.

El empleador deberá tomar las medidas oportunas con respecto a las herramientas informáticas facilitadas al trabajador, e informarle de las normas de la empresa



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

respecto de la protección de datos propios y de terceros, de las restricciones en el uso de equipos y de las sanciones en caso de incumplimiento.

El trabajador responderá de los daños que pueda producirse en caso de incumplimiento en materia de protección de datos si, previamente, el empleador ha cumplido con las previsiones previstas en este artículo.

Sección 4ª: De la prevención de riesgos laborales

Artículo 16. Prevención de riesgos laborales.

El empresario debe entregar al trabajador por escrito toda la documentación que sea necesaria, en la que se le informe de los riesgos en relación a la actividad a desarrollar mediante teletrabajo.

Igualmente, con carácter previo al inicio del teletrabajo, el empleador deberá comprobar y facilitar, en su caso, al trabajador aquella capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

El trabajador queda vinculado al correcto cumplimiento de las medidas de seguridad.

Deberá estarse a lo establecido en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

CAPÍTULO II

**DE LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LAS TECNOLOGÍAS EN EL
ÁMBITO RURAL**

Artículo 17. De la digitalización en el ámbito rural.

Para garantizar la digitalización y la transformación digital, así como el teletrabajo en las industrias, comercios, entidades turísticas y resto de operadores económicos del ámbito rural, y asegurar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos, con independencia de su lugar de residencia, las operadoras de telecomunicaciones presentes en el mercado español están obligadas a ofrecer, como mínimo, una banda de frecuencia de 700 MHz para garantizar la prestación de servicios de banda ancha en las zonas rurales, zonas montañosas o insulares, y otras zonas remotas que plantean dificultades económicas, propiciando el acceso a la banda ancha como mínimo de 30 Mb/s, utilizando la tecnología que sea precisa, incluyendo la tecnología vía satélite, de última generación.

CAPÍTULO III

MEDIDAS PARA LA DIGITALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DOCENTE

Artículo 18.- Se añade un nuevo párrafo al artículo 3.3 del Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan las enseñanzas del segundo ciclo de infantil, la educación primaria y la educación secundaria.

El artículo 3.3 quedaría redactado de la siguiente manera:



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

“Artículo 3. Requisitos de instalaciones comunes a todos los centros:

“3. Los centros docentes que impartan la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y/o el bachillerato deberán contar, además con:

Un patio de recreo, parcialmente cubierto, susceptible de ser utilizado como pista polideportiva, con una superficie adecuada al número de puestos escolares. En ningún caso será inferior 900 metros cuadrados.

Biblioteca, con una superficie, como mínimo, de 45 metros cuadrados en los centros que impartan la educación primaria, y 75 metros cuadrados en los centros que impartan la educación secundaria obligatoria o el bachillerato.

Un gimnasio con una superficie adecuada al número de puestos escolares.

Todos los espacios en los que se desarrollen acciones docentes, así como la biblioteca, contarán con acceso a las tecnologías de la información y la comunicación en cantidad y calidad adecuadas al número de puestos escolares, garantizando la accesibilidad a los entornos digitales del alumnado con capacidades diferentes.

Todos los centros educativos contarán con medios informáticos y tecnológicos suficientes para poder impartir sus clases a los alumnos en la modalidad telemática cuando en el territorio nacional, o una parte del mismo, se encuentre en situaciones excepcionales de fuerza mayor, de grave riesgo colectivo, o catástrofes públicas, que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen educativo presencial”.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS DE RÉGIMEN LOCAL

Artículo 19.- Modificación del artículo 46 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

El artículo 46 quedaría redactado de la siguiente manera:

“1. Los órganos colegiados de las entidades locales funcionan en régimen de sesiones ordinarias de periodicidad preestablecida y extraordinarias, que pueden ser, además, urgentes.

2. En todo caso, el funcionamiento del Pleno de las Corporaciones Locales se ajusta a las siguientes reglas:

a) El Pleno celebra sesión ordinaria como mínimo cada mes en los Ayuntamientos de municipios de más de 20.000 habitantes y en las Diputaciones Provinciales; cada dos meses en los Ayuntamientos de los municipios de una población entre 5.001 habitantes y 20.000 habitantes; y cada tres en los municipios de hasta 5.000 habitantes. Asimismo, el Pleno celebra sesión extraordinaria cuando así lo decida el Presidente o lo solicite la cuarta parte, al menos, del número legal de miembros de la Corporación, sin que ningún concejal pueda solicitar más de tres anualmente. En este último caso, la celebración del mismo no podrá demorarse por más de quince días hábiles desde que fuera solicitada, no pudiendo incorporarse el asunto al orden del día de un Pleno ordinario o de otro extraordinario con más asuntos si no lo autorizan expresamente los solicitantes de la convocatoria.

Si el Presidente no convocase el Pleno extraordinario solicitado por el número de concejales indicado dentro del plazo señalado, quedará automáticamente convocado para el décimo día hábil siguiente al de la finalización de dicho plazo, a las doce horas, lo que será notificado por el Secretario de la Corporación a todos los miembros de la misma al día siguiente de la finalización del plazo citado anteriormente. En ausencia del Presidente o de quien legalmente haya de



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

sustituirle, el Pleno quedará válidamente constituido siempre que concurra el quórum requerido en la letra c) de este precepto, en cuyo caso será presidido por el miembro de la Corporación de mayor edad entre los presentes.

b) Las sesiones plenarias han de convocarse, al menos, con dos días hábiles de antelación, salvo las extraordinarias que lo hayan sido con carácter urgente, cuya convocatoria con este carácter deberá ser ratificada por el Pleno. La documentación íntegra de los asuntos incluidos en el orden del día, que deba servir de base al debate y, en su caso, votación, deberá figurar a disposición de los Concejales o Diputados, desde el mismo día de la convocatoria, en la Secretaría de la Corporación.

c) El Pleno se constituye válidamente con la asistencia de un tercio del mínimo legal de miembros del mismo, que nunca podrá ser inferior a tres. En los municipios de hasta 100 residentes, que no funcionen en régimen de Concejo Abierto, el Pleno se constituirá válidamente con la asistencia del número legal de miembros del mismo, que nunca deberá ser inferior a dos. Estos quórumos deberán mantenerse durante toda la sesión.

En todo caso, se requiere la asistencia del Presidente y del Secretario de la Corporación o de quienes legalmente les sustituyan.

En caso de enfermedad grave de un miembro de la Corporación, debidamente acreditada ante la Secretaría de la Entidad Local, que le impida acudir a los órganos colegiados de forma presencial, y siempre que no pueda ser sustituido por otro corporativo sin menoscabo de la alteración de las mayorías democráticamente elegidas, el Alcalde, o Presidente de la Diputación en su caso, garantizará, de forma excepcional, que el miembro ausente pueda realizar el seguimiento y votación telemática en los debates de los órganos colegiados de los que forme parte con los medios previstos en el artículo 46.3 de ésta Ley.

d) La adopción de acuerdos se produce mediante votación ordinaria, salvo que el propio Pleno acuerde, para un caso concreto, la votación nominal. El voto puede emitirse en sentido afirmativo o negativo, pudiendo los miembros de las Corporaciones abstenerse de votar.

La ausencia de uno o varios Concejales o Diputados, una vez iniciada la deliberación de un asunto, equivale, a efectos de la votación correspondiente, a la abstención.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

En el caso de votaciones con resultado de empate, se efectuará una nueva votación, y si persistiera el empate, decidirá el voto de calidad del Presidente.

e) En los plenos ordinarios la parte dedicada al control de los demás órganos de la Corporación deberá presentar sustantividad propia y diferenciada de la parte resolutive, debiéndose garantizar de forma efectiva en su funcionamiento y, en su caso, en su regulación, la participación de todos los grupos municipales en la formulación de ruegos, preguntas y mociones.

3. En todo caso, cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor, de grave riesgo colectivo, o catástrofes públicas que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones de los órganos colegiados de las Entidades Locales, estos podrán, apreciada la concurrencia de la situación descrita por el Alcalde o Presidente o quien válidamente les sustituya al efecto de la convocatoria de acuerdo con la normativa vigente, constituirse, celebrar sesiones y adoptar acuerdos a distancia por medios electrónicos y telemáticos, siempre que sus miembros participantes se encuentren en territorio español y quede acreditada su identidad. Asimismo, se deberá asegurar la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión, disponiéndose los medios necesarios para garantizar el carácter público o secreto de las mismas según proceda legalmente en cada caso.

A los efectos anteriores, se consideran medios electrónicos válidos las audioconferencias, videoconferencias, u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la efectiva participación política de sus miembros, la validez del debate y votación de los acuerdos que se adopten”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.- Dentro de dos meses, contados desde la entrada en vigor de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios de teletrabajo deberán ajustarse a los términos que ésta Ley establece para estas modalidades de trabajo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.- Derogación normativa.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en esta Ley.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Habilitación normativa.

Se faculta al Gobierno para dictar las disposiciones reglamentarias que requiera el cumplimiento de esta Ley, incluidas las presupuestarias pertinentes.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Título competencial.

Esta ley, en cuanto a la regulación del teletrabajo por cuenta ajena en el capítulo I, se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7 de la Constitución Española de 1.978, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Igualmente, en cuanto a las medidas de fomento de las tecnologías en el ámbito rural reguladas en el capítulo II de ésta Ley, se dicta al amparo de la competencia exclusiva estatal en materia de telecomunicaciones, prevista en el artículo 149.1.21ª de la Constitución Española de 1.978 y al amparo del artículo 149.1.1ª de la Carta Magna, sobre regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales y del artículo 149.1.13ª de la Constitución, sobre bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

En cuanto a la norma prevista en el capítulo III de ésta Ley, sobre digitalización del ámbito docente, tiene carácter de norma básica y se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.º sobre regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales y 30.º de la Constitución que atribuye al Estado la competencia para dictar normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.



SENADO

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR

Finalmente, en cuanto a la modificación de la norma prevista en el capítulo IV de ésta Ley, tiene el carácter de normativa estatal básica o, en su caso, supletoria de la que puedan ir aprobando las Comunidades Autónomas.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su completa publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Palacio del Senado, 13 de Abril de 2020

Javier MAROTO ARANZÁBAL

PORTAVOZ