

ACUERDO SOBRE LA POLÍTICA INTERNA DE TRABAJO A DISTANCIA EN SIEMENS RAIL AUTOMATION SAU

I. INTRODUCCIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS UTILIZADOS

A través del presente documento se da a conocer a todas las personas trabajadoras de Siemens Rail Automation SAU (SRA) la Política de Trabajo a Distancia acordada con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Con el presente acuerdo se regula la modalidad de prestación de servicios buscando el bienestar y conciliación de las personas trabajadoras, a la vez que se contribuye a la mejora de la productividad.

De igual forma, la Empresa, en su compromiso con la sociedad actual y futura, reafirma con este acuerdo su compromiso con la sostenibilidad y la reducción de emisiones contaminantes que conlleva el desplazamiento de las personas trabajadoras a los centros de trabajo; así como con los modelos inclusivos de trabajo, que se adaptan a la situación física de las personas con diversidad funcional.

El presente Acuerdo sobre la Política de Trabajo a Distancia viene a establecer las normas aplicables al modelo de Trabajo a Distancia en base a lo dispuesto en la Ley 10/2021, del 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

La presente política será aplicable a aquellas personas trabajadoras vinculados a SRA a través de una relación laboral por cuenta ajena en la que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de facilitar el correcto entendimiento del contenido de este documento a todas las personas trabajadoras de SRA, se hace una definición de los principales conceptos utilizados en el texto, en base a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia.

TRABAJO A DISTANCIA: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio del trabajador/a o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Sin perjuicio del modelo establecido en la Cláusula III que con carácter general será de aplicación en la Empresa, 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 (30%) de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, y ello según lo establecido en el art.1 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia.

TRABAJO PRESENCIAL: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la Empresa.

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

II. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

La vigencia del presente acuerdo será de XX años, entrando en vigor en fecha XX/YY/ZZ extendiéndose hasta el 31/12/2026.

Un mes antes a la finalización de este acuerdo, cualesquiera ambas partes podrá denunciarlo para iniciar la negociación de un nuevo acuerdo. En caso contrario, este acuerdo se prorrogará durante 1 año.

En caso de que cualquiera de ambas partes denuncie el acuerdo, la política descrita en éste seguirá siendo de aplicación mientras tenga lugar la negociación de un nuevo acuerdo con la RLT, y la duración de dicha negociación no podrá exceder de 1 año.

III. IMPLANTACIÓN

Debido al tipo de actividad que desarrolla y los avances tecnológicos e informáticos con los que cuenta, el trabajo a distancia tendrá una implantación generalizada en todas las unidades de negocio/áreas o departamentos de la Empresa.

La presente Política será aplicable a aquellas personas trabajadoras vinculadas a SRA a través de una relación laboral por cuenta ajena en la que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, los convenios de colaboración con universidades u otras instituciones educativas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas no podrán acogerse a la presente Política de trabajo a distancia por no tener naturaleza laboral. El “tutor” será la persona encargada de velar por una correcta y adecuada formación de este colectivo de personas.

La Empresa, por medio del concepto de trabajo a distancia, quiere apostar por un modelo de trabajo flexible a través del que las personas trabajadoras combinen la modalidad de prestación de servicios desde su domicilio y de forma presencial en su centro de trabajo cuando, en este último caso, así lo requieran (1) las necesidades del negocio, (2) el buen funcionamiento del equipo/área de trabajo al que se encuentra adscrito, (3) el adecuado desempeño de su puesto de trabajo y/o (4) cuando libremente el/la trabajador/a así lo decida.

Partiendo del marco establecido por Siemens como casa matriz, el trabajador podrá escoger entre 2 y 3 días a la semana en promedio anual.

Será posible igualmente realizar parte de la jornada diaria de trabajo en la modalidad de teletrabajo y parte en modalidad presencial.

La Empresa podrá solicitar, con carácter puntual, una mayor presencialidad a la establecida en el modelo de referencia en un periodo de tiempo concreto, con la antelación establecida en la Cláusula IV del presente acuerdo, solicitud que el/la trabajador/a estará obligado/a a atender.

Las nuevas contrataciones podrán acogerse a la modalidad de trabajo a distancia desde un inicio, si bien, si fuera necesario, durante sus primeros 6 meses de trabajo en SRA podrán ser requeridos para trabajar presencialmente con una frecuencia mayor que el resto del equipo con objeto de facilitar su mejor integración y conocimiento de la Empresa. Para los contratos formativos recogidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (contratos para la práctica profesional y contratos de formación en alternancia), la presente Política establece con carácter general, una presencialidad mínima del 60% de la jornada de trabajo.

En las circunstancias en las que el/la trabajador/a ejerza su actividad laboral mayoritariamente en casa del cliente, en obra, laboratorios y/o centros de reparaciones, así como las tareas que por sus peculiaridades técnicas solo puedan realizarse en los centros de trabajo de SRA, podrá solicitar adherirse a la modalidad de trabajo a distancia siempre que el trabajo que realice desde

su domicilio sea igual o superior al 30% de su tiempo de trabajo en un periodo de referencia de 3 meses.

Como se indica anteriormente, el presente modelo de trabajo a distancia es un modelo híbrido que requiere necesariamente de la presencialidad de las personas trabajadoras en los centros de trabajo por lo que los managers/responsables serán responsables de dar cumplimiento a esta premisa, con objeto de evitar un sentimiento de desconexión y desarraigamiento de las personas trabajadoras con la Empresa y los demás miembros de la organización, área o equipo de trabajo. Con carácter excepcional, podrán mantener en el tiempo un modelo de trabajo 100% a distancia, las personas trabajadoras que tengan líneas de reporte internacional y/o cuya actividad laboral no esté vinculada directa o indirectamente con personal de su mismo centro de trabajo con los que desempeñe, o pueda llegar a desempeñar, actividad laboral en la modalidad de trabajo presencial. Cualquier otra situación excepcional, será valorada por el departamento de P&O.

El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo que tiene una especial incidencia en la mejor y mayor conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, principalmente cuando sea utilizado para atender a

- Menores de catorce años por guarda legal.
- Personas con discapacidad.
- Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo

Por lo tanto, concretamente en los casos mencionados, estas personas que trabajen a distancia podrán solicitar flexibilizar temporalmente y por el tiempo necesario el modelo de referencia establecido de trabajo desde el domicilio y reflejado en su acuerdo individual de trabajo a distancia, pudiendo incluso alcanzar el 100% de trabajo a distancia, sin necesidad de modificarlo o suscribir uno nuevo, así como también su acumulación semanal, mensual o trimestral en períodos específicos del año. Dichas solicitudes deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades del trabajador/trabajadora y con las necesidades organizativas y/o productivas de la Empresa.

Tomando como referencia este marco, los managers/responsables de cada equipo/área de trabajo podrán flexibilizar dicho modelo adaptándolo a las circunstancias organizativas específicas de su organización y, en su caso, a las menores exigencias de trabajo presencial dentro de su ámbito, pudiendo incluso alcanzarse, de manera puntual, hasta el 100% del tiempo de prestación de servicios desde el domicilio del trabajador/a en el caso de que, en un periodo de referencia de 3 meses, no concurra ninguno de los cuatro (4) criterios/necesidades enumerados en el párrafo anterior.

IV. MUTUO ACUERDO Y VOLUNTARIEDAD

El trabajo a distancia será voluntario para el/la trabajador/a y para la Empresa y requerirá la firma del Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia regulado en la presente Política y constará como Anexo al contrato de trabajo.

En un plazo no superior a diez días desde su formalización, la Empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores una copia del Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia que ha sido formalizado y de sus posibles actualizaciones, las cuales firmarán a

efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la Empresa y el/la trabajador/a. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la Cláusula V del presente acuerdo. En ese sentido, el/la trabajador/a en modalidad de trabajo a distancia tendrá derecho a regresar a la modalidad de trabajo presencial una vez concluido el periodo acordado o, aun cuando no habiendo transcurrido dicho periodo, solicite la finalización anticipada del acuerdo en el caso de que concurran las causas de reversibilidad establecidas en la Cláusula V.

La negativa del trabajador/a a trabajar a distancia, así como el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación de servicios de carácter presencial a otra a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación.

El contenido del presente documento como Política de Trabajo a Distancia determinará el contenido de los acuerdos individuales de trabajo a distancia en todo aquello aquí establecido.

No obstante, durante el tiempo en el que el/la trabajador/a esté prestando servicios desde su domicilio, la Empresa, sin necesidad de modificar el acuerdo alcanzado, podrá requerir puntualmente la presencia física del trabajador/a en la oficina por razones de formación, reuniones presenciales, requerimientos de clientes, etc... a lo que el empleado tendrá la obligación de atender, teniendo la obligación la Empresa de preavisar al trabajador/a empleado con una antelación mínima de 2 días, salvo razones de urgencia justificadas en cuyo caso el plazo de preaviso será de 1 día.

Con respecto al procedimiento necesario para la suscripción de dicho Anexo, se establece que la firma del trabajador/a a través de su PKI es suficiente a los efectos de la validez del mismo. A su vez, la Empresa utilizará un método ágil para proceder a la firma de todos los Anexos que deba firmar de forma masiva, siendo suficiente el procedimiento que actualmente se utiliza para el proceso de firma de nóminas y/o para los certificados disponibles para el empleado.

V. DURACIÓN Y CAUSAS DE REVERSIBILIDAD

El modelo de trabajo a distancia será efectivo a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del Acuerdo Individual de trabajo a distancia.

La adhesión a la modalidad de trabajo a distancia tiene carácter reversible y, por lo tanto, tendrá siempre un carácter transitorio o temporal.

La duración del acuerdo individual de trabajo a distancia tendrá carácter temporal, con un límite máximo de un año (12 meses) desde su entrada en vigor y prorrogable el mismo de forma automática por periodos iguales llegada la fecha de vencimiento, salvo renuncia expresa de alguna de las partes, que deberá hacerse por escrito y con al menos 30 días de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del acuerdo.

Igualmente, durante su vigencia, la Empresa podrá revertir y dejar sin efectos el Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia suscrito con el/la trabajador/a siempre que concurran supuestos de objetiva necesidad tales como los que se mencionan a continuación, entre otros.

- A) Cambios relevantes en la organización del trabajo relacionadas con las causas organizativas debidamente justificadas (tales como nuevos proyectos cuya realización sea necesariamente presencial).
- B) dificultades técnicas no subsanables por la Empresa y que impidan un correcto desarrollo del trabajo a distancia.
- C) Cambio de posición/área de trabajo del empleado que suponga la no aplicación del modelo de trabajo a distancia.
- D) Incumplimiento o cumplimiento parcial por parte de el/la trabajador/a de las funciones vinculadas a su puesto de trabajo. En este caso, si como consecuencia de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia, se detectara por parte de el/la trabajador/a o del Manager/responsable un posible incumplimiento o cumplimiento parcial de las funciones vinculadas al puesto de trabajo, las partes establecerán un plan de mejora para revertir tal situación pudiendo incluso, si así se establece, suspender temporalmente el Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia. En la elaboración y seguimiento de este plan de mejora participará el BP de P&O del área y/o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el caso de que su asistencia sea solicitada por el/la Trabajador/a o por el Manager/responsable. La suspensión recogida en este apartado podrá ser adoptada por cualquiera de las partes siendo efectiva una vez transcurridos 15 días laborales desde su comunicación a la otra parte y a P&O.

En el caso de que cualquiera de dichas situaciones aconteciera, el/la trabajador/a deberá ser informado por escrito de la decisión con al menos 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos de la revocación del Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia. Al mismo tiempo, de dicha decisión se dará también traslado a la Representación Legal de los Trabajadores.

Por otro lado, durante la vigencia del acuerdo de trabajo a distancia, el/la trabajador/a también podrá revertir el mismo e incorporarse nuevamente al trabajo presencial en su centro de trabajo cuando concurren causas/necesidades debidamente justificadas que pondrá en conocimiento de la Dirección de P&O y de la Jefatura Correspondiente con al menos 15 días de antelación. La empresa informará también a la Representación Legal de los Trabajadores sobre las bajas que se produzcan a instancias del trabajador/a.

Las causas, entre otras, que pudieran justificar la reversibilidad por parte del trabajador/a son las siguientes:

- A) Imposibilidad de prestación del servicio desde el domicilio por cambio de condiciones de habitabilidad.
- B) Falta de adaptación al nuevo modelo debidamente justificado.
- C) Situaciones o circunstancias familiares debidamente justificadas.

VI. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJADOR A DISTANCIA

Con carácter general, y según lo establecido en el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de Trabajo a Distancia, las personas trabajadoras que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la Empresa.

No obstante lo anterior, las jornadas en las que el trabajador preste sus servicios desde su domicilio, la Empresa no abonará el Plus Comedor y la parte proporcional de la Ayuda Transporte (Art. 18.C y Art. 32. Del XXIV CC de SRA).

VII. ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

La empresa, con objeto de compensar los gastos relacionados con la prestación de servicios a distancia desde el domicilio del trabajador/a, abonará en la nómina de cada empleado los siguientes importes:

2025	2026
Comp. Gastos TaD	
30€ mensuales por 3 días de TaD semanales (o la proporción según el número de días)	32€ mensuales por 3 días de TaD semanales (o la proporción según el número de días)
Complemento TaD	
8.50€ por jornada de teletrabajo	10.35€ por jornada de teletrabajo

Estos valores se abonarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2025.

El importe indicado compensa todos los gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral del trabajador/a en modalidad de trabajo a distancia en los que pudiera incurrir (entre ellos, luz, gas, internet, etc).

Los importes abonados tienen naturaleza indemnizatoria y compensatoria de los gastos producidos por el trabajo a distancia y, por tanto, carácter extrasalarial.

Además del mencionado carácter extrasalarial de este concepto, la compensación de gastos es un concepto vinculado a la modalidad de trabajo a distancia, no consolidable y solo aplicable mientras se encuentre vigente el acuerdo individual de trabajo a distancia entre la Empresa y el empleado.

VIII. HERRAMIENTAS DE TRABAJO NECESARIAS

La Empresa proporcionará al trabajador/a los medios, equipos y herramientas necesarias para la adecuada prestación del servicio desde su domicilio.

Los equipos informáticos, así como la pantalla, teclado, ratón, cascos, silla de trabajo, reposa pies y dock station (éstos dos últimos solo se entregará en caso de solicitud por el/la trabajador/a) serán proporcionados por la Empresa, la cual garantizará su mantenimiento y reposición en caso de rotura o deterioro en el menor tiempo posible.

La solicitud de este material de trabajo por el/la trabajador/a se realizará en función de las necesidades existentes y de acuerdo con el procedimiento establecido en cada área/equipo de trabajo, comprometiéndose a realizar un uso responsable de dicho material, utilizándolo únicamente para los fines profesionales definidos por la Empresa.

A tal efecto, ambas partes firmarán o dejarán prueba telemática, tanto de la entrega como de la recepción de estos, respectivamente.

Al finalizar la relación laboral o la vigencia del trabajo a distancia, deberán devolverse a la empresa los medios, equipos o herramientas asignados.

Ambas partes reconocen que, además de aquellas herramientas de las que ya dispone el/la trabajador/a y que utiliza con habitualidad, las enumeradas anteriormente son suficientes para poder desarrollar el trabajo desde el domicilio de forma adecuada.

En caso de solicitud expresa por parte de la persona trabajadora, ésta podrá sustituir al inicio de su adhesión a la Política de TaD, la pantalla y/o la silla de trabajo por una cantidad de doscientos cincuenta (250) euros por cada uno de estos elementos.

A la persona trabajadora, que se acoja a la opción expresada en el párrafo anterior, la Empresa le proporcionará la silla de trabajo y/o la pantalla una vez superados los cinco (5) años de adhesión a la política de Trabajo a Distancia de SRA, y solo se entregará en caso de solicitud por el /la trabajador/a. Esta condición también será de aplicación a las personas trabajadoras que recibieron la compensación de pago único de quinientos (500) euros en base a la anterior Política de Trabajo a Distancia.

IX. FORMACIÓN:

La modalidad de trabajo a distancia no debe suponer un menoscabo en materia de formación y las personas trabajadoras que accedan a esta modalidad tendrán pleno acceso al plan formativo de SRA en igual de condiciones que si estuviera trabajando de manera presencial.

La Empresa, con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, ofrecerá cursos formativos específicos de adaptación a la actividad del trabajo a distancia y sus condiciones.

X. CENTRO DE TRABAJO DEL EMPLEADO, LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DOMICILIO Y SEGUNDO DOMICILIO

El/la trabajador/a que acceda a la modalidad de trabajo a distancia seguirá adscrito al centro de trabajo indicado en su contrato de trabajo, donde seguirá acudiendo durante los días de trabajo presencial.

Igualmente, el/la trabajador/a deberá informar del domicilio desde el que prestará servicios a distancia de forma habitual, garantizando su asistencia al centro de trabajo durante los días de trabajo presencial.

En caso de que el/la trabajador/a cambiara el domicilio que había sido informado a la Empresa en el que presta servicios a distancia de forma habitual, ya sea con carácter temporal o definitivo, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa de forma inmediata (a efectos, entre otros posibles, de cobertura de accidentes) y, si fuera necesario, evaluar nuevamente el puesto de trabajo en el que vaya a desarrollar sus servicios.

La flexibilidad establecida en el presente modelo de trabajo a distancia permitirá al trabajador/a prestar servicios desde un segundo domicilio distinto al domicilio habitual, existiendo igualmente la obligación de cumplimentar el formulario/cuestionario de prevención de riesgos laborales con carácter previo al inicio de la prestación del Trabajo a distancia, según el mismo procedimiento informado en la Cláusula XII aplicable al domicilio habitual.

Con respecto a la posibilidad de prestar servicios desde un segundo domicilio, la Empresa no proporcionará a el/la trabajador/a nuevos medios, equipos y herramientas, debiendo de utilizar aquellos que han sido entregados para la prestación de servicios desde el domicilio habitual, así como tampoco abonará ningún tipo de importe de compensación de gastos adicional a la ya prevista en la Cláusula VII.

El domicilio en el que el/la trabajador/a preste servicios a distancia, ya sea el domicilio habitual o el segundo domicilio, deberá estar ubicado dentro del territorio nacional español.

La empresa garantiza que todas las personas trabajadoras dispondrán de un puesto de trabajo en la oficina.

XI. REGISTRO DE JORNADA

Todas las personas trabajadoras que se hayan adherido a la presente política de trabajo a distancia deberán de reflejar diariamente en la herramienta corporativa de registro de jornada si su jornada laboral se realiza de forma presencial (opción “entrada laboral” en la herramienta) o, por el contrario, desde su domicilio (opción “entrada laboral a distancia” en la herramienta).

XII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la modalidad de trabajo a distancia, la empresa sigue siendo la responsable de la salud y la seguridad en el trabajo. En este sentido SRA establecerá las disposiciones mínimas de seguridad y salud proporcionando, al mismo tiempo, las medidas de seguridad que se precisen.

La prevención de riesgos laborales se aplicará en las mismas condiciones al trabajador/a que opte por la modalidad de trabajo a distancia como a la que realice su actividad laboral en otra modalidad, incluyendo las especificaciones propias de la actividad del trabajo a distancia.

Desde un punto de vista seguridad y salud en el trabajo, el/la trabajador/a destinará un espacio en su domicilio que adaptará adecuadamente conforme a las instrucciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de cuyo cumplimiento será responsable.

En este sentido, el Servicio de Prevención de la Empresa dará soporte al/la trabajador/a de forma continuada sobre lo descrito anteriormente y acerca de cualquier aspecto relacionado con la seguridad y salud en el trabajo desde el domicilio. En todo caso, la Empresa proporcionará al trabajador/a información, formación adecuada y específica en relación con las características inherentes y riesgos profesionales asociados al trabajo a distancia. Esta información y formación será específica para empleados y managers. A tal efecto y antes de suscribir el Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia, el/la trabajador/a recibirá una Guía informativa cuyo contenido mínimo será el siguiente: Recomendaciones sobre uso de PVD, condiciones de luminosidad, ruido, ergonomía del puesto de trabajo, condiciones Termo-Higrométricas y Cobertura de accidentes de Trabajo. Esta Guía, y sus posibles cambios en el tiempo, se presentará y analizará en el seno del CSS de cada centro de trabajo.

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, organizativos, distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

El CSS de cada centro de trabajo será el órgano responsable de tratar los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales en la modalidad de trabajo a distancia en su ámbito.

XIII. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Las personas trabajadoras que accedan a la modalidad de trabajo a distancia, mantendrán en todo momento la confidencialidad y la protección de los datos de carácter empresarial y personal. Las personas trabajadoras siguen vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por la Empresa, en cuanto a lo relacionado con la protección y la confidencialidad de los datos, así como el acceso a los datos de carácter personal. La Empresa adoptará las

medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el trabajador/a para fines profesionales.

XIV. DERECHOS COLECTIVOS

Las personas trabajadoras que accedan al modo de trabajo a distancia mantendrán sus plenos derechos de información por parte de los representantes de las personas trabajadoras en idénticas condiciones que en su condición de personas que trabajan en modo presencial, garantizando en todo momento la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del trabajador/a que haya accedido al modo de trabajo a distancia. En concreto, los trabajadores que estén realizando trabajo a distancia en un día en el que se realice una asamblea de trabajadores por parte de sus representantes legales, éstos dispondrán del tiempo necesario para trasladarse al lugar de la asamblea y también para su vuelta.

La Representación Legal de los Trabajadores de cada centro de trabajo recibirá puntualmente información de las personas trabajadoras adscritas al modelo de trabajo a distancia en dicho centro de trabajo.

Con el fin de facilitar la comunicación entre las organizaciones sindicales con representación en SRA y las personas que realicen trabajo a distancia, se habilitará en la intranet un espacio de información específico para cada organización sindical y para cada comité de empresa, además de para los Comités de Empresa y los Comités de Seguridad y Salud de cada centro de trabajo.