

Propuesta

Sección Sindical CCOO

Medidas de teletrabajo en Altamira

En la propuesta se tiene en cuenta:

- Recomendaciones del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Acuerdos en vigor en otras compañías donde CCOO ha participado y firmado los mismos.

La opción de teletrabajo sería siempre voluntaria y reversible por parte del trabajador/a y de la empresa.

Por ello, creemos firmemente que contar con un plan de implantación de teletrabajo supone un beneficio añadido para la compañía y sus profesionales a la hora de afrontar la digitalización de tareas que conviertan a Altamira en puntera en tecnología.



Conciliación de la vida profesional y personal

Implantar tecnología de la información para afrontar nuevos retos laborales (plataformas digitales, trabajo en demanda, freelance, etc)

Deslocalización profesional contando con plataforma de trabajo online.

Plan de Contingencias. Disponer de medidas de teletrabajo para posibles contingencias que afecten a la empresa.

Reducir infraestructuras que permitan el ahorro de costes. Disponer de puestos de trabajo compartidos en los centros.

Incrementar eficiencia mediante el trabajo por objetivos.

Flexibilidad y beneficios para el profesional que elimina tiempos y costes de traslado dotando de mayor atractivo el puesto.

**PROPUESTA SECCION SINDICAL CCOO
SOBRE IMPLANTACION TELETRABAJO
ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.A.**



FEBRERO 2020

PROPUESTA SECCION SINDICAL CCOO SOBRE IMPLANTACION TELETRABAJO ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT

Acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo

- 1.** Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo
- 2.** Vigencia
- 3.** Plan de Contingencias y Continuidad
- 4.** Definición, implantación, enfoque y modalidades
- 5.** Objetivos
- 6.** Formación.
- 7.** Medios y facilidades
- 8.** Condiciones laborales
- 9.** Formalización
- 10.** Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo
- 11.** Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja
- 12.** Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo
- 13.** Seguimiento de teletrabajo

En el marco de las diferentes fórmulas existentes para la organización y/o realización del trabajo a través de la utilización de las tecnologías de la información, la Empresa efectuará una prueba piloto, basada en la oportunidad de ofrecer la modalidad del teletrabajo a empleados que venían realizando un trabajo susceptible de realizarse a través de esta fórmula de organización y basada en la voluntariedad para su realización por parte del empleado y en la reversibilidad de la fórmula.

En atención a la petición formulada por la Sección Sindical CCOO Altamira, representantes mayoritarios de los trabajadore/as en la empresa, se estima oportuno crear un marco regulado colectivamente para concretar las condiciones de aplicación de esta nueva fórmula de realizar el trabajo en el ámbito de la Empresa.

La empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan el desarrollo de un Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de Julio de 2002.

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

Las partes firmantes de este Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en Altamira, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Las partes han tomado como referencia para este Acuerdo, el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de Julio de 2002, sin que desde esa fecha, se haya producido ninguna novedad en esta materia. En caso de que posteriormente se desarrollara legislación al respecto, las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a dicha legislación.

2. Vigencia

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia durante la prueba piloto de 1 año.

3. Plan de Contingencias y Continuidad

Dotar a la empresa de un sistema de teletrabajo que sirva como prevención ante las posibles contingencias sociales que puedan suceder con el fin de mantener la prestación básica de los servicios en Altamira.

Disponer en todas las áreas de negocio de Altamira de personal capacitado para realizar las funciones profesionales mediante las herramientas de teletrabajo a fin de dotar de continuidad del negocio ante cualquier escenario que impida prestar el servicio o minorar el mismo en los centros de trabajo establecidos.

4. Definición, implantación, enfoque y modalidades:

A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos.

El empleado que teletrabaje continuará adscrito formalmente a la misma Unidad en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo.

El tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado por el empleado en las instalaciones de la Empresa.

Es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados, horarios compatibles con la unidad) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo como en presencia (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad.

Por ello, la designación de los días y horarios pactados para el desarrollo de teletrabajo no debe impedir la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de su centro.

Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa. A este fin, la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

La implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios dentro de las áreas de apoyo y corporativas de la Entidad, en Servicios Centrales y Direcciones Territoriales.

El empleado/a se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento.

Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes - jefe y colaborador/a-, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.

Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

- 1 día / semana
- 2 días / semana
- 20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo (tardes)
- 2 tardes / semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo
- A tiempo completo (comerciales y personal en cuya ubicación no se cuente con centro de trabajo establecido).

El empleado que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. La Dirección de la Empresa articulará un procedimiento formal de solicitud, tramitación, aprobación y formalización de Teletrabajo.

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo en el plazo que dura esta modalidad de teletrabajo, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna.

5. Objetivos

La Empresa deberá comunicar al Empleado los estándares mínimos de calidad y de ejecución establecidos para el correcto cumplimiento de los servicios prestados. En este sentido, la Unidad a la que figura adscrito el Empleado/a notificará por escrito al mismo los indicadores de productividad conforme a los cuales deberá desarrollar sus funciones, que guardarán similitud con los establecidos en presencia.

6. Formación.

La Empresa impartirá al Empleado formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo.

Igualmente, será convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional.

7. Medios y facilidades

Para la ejecución en exclusiva del trabajo, la Empresa pondrá a disposición del Empleado, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área o Unidad.

Si el empleado/a lo solicita, le facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios, adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales.

El mantenimiento del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico de la Empresa.

Asimismo se facilitarán al empleado los programas informáticos y demás software necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.

Por su parte, el empleado deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas, pudiendo la Empresa exigirle responsabilidades por la utilización inadecuadas de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador.

La Empresa, podrá solicitar al Empleado la devolución de su equipo, en cualquier momento, así como proceder a su sustitución por otro equipo.

8. Condiciones laborales.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, que se mantienen en sus términos conforme al Convenio

Colectivo personal de aplicación y Acuerdos Colectivos de aplicación en la Empresa, con las peculiaridades establecidas en el presente Acuerdo derivadas de la prestación de servicios en Teletrabajo.

9. Formalización

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la Empresa y el trabajador en los términos previstos en este documento, siguiendo el modelo general adjunto a este Acuerdo (ANEXO 1. Acuerdo Teletrabajo en ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.A.)

10. Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

A. Organizativos / Puesto de trabajo.

Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la Empresa.

B. perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja.

- 1 año de antigüedad en la compañía como mínimo
- Estar en situación de alta, y a jornada completa
- Competencias:
 - Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia)
 - Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto
- Comportamientos:
 - Responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación
 - Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.

C. requisitos técnicos y espaciales.

El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo.

Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo individual de Teletrabajo.

Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona.

11. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

La persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (ANEXO 1 - AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos) en la empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la salud y seguridad social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.)

A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la seguridad social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

Por otro lado, la persona que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad laboral transitoria, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias.

A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/ tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la Empresa.

12. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

MEDIOS: para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral.

Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador.

El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

PROTECCIÓN DE DATOS Y USO INTERNET: en lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

13. Seguimiento de teletrabajo

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

PROPUESTA SECCION SINDICAL CCOO SOBRE IMPLANTACION TELETRABAJO ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.A.

ANEXO 1. (Acuerdo Teletrabajo en ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.A.)

ACUERDO DE NUEVO RÉGIMEN Y CONDICIONES LABORALES DEL CONTRATO ORDINARIO POR TIEMPO INDEFINIDO, FORMALIZADO EN EL

REUNIDOS

De una parte, ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.A., con CIF., domicilio en..... y en su nombre y representación D./D^a con DNI, como..... de la Empresa (en lo sucesivo “la Empresa o ALTAMIRA”).

Y de otra, D./D^a, mayor de edad, con número de afiliación a la Seguridad Socialy con DNI número, quien concurre en su propio nombre y derecho (en adelante el “Empleado”).

Ambas partes se reconocen la legitimación y la capacidad legal necesaria, en la condición que cada uno comparece, para el otorgamiento del presente Acuerdo de nuevo régimen y condiciones laborales, y libremente

MANIFIESTAN

I. Que con fecha de de se ha firmado entre ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT, S.A. y la representación legal de los trabajadores un Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo, en el marco de los principios del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de fecha 16 de julio de 2002, cuyo objeto es regular el régimen y condiciones laborales de aplicación al Teletrabajo.

II. Que, en el marco del citado Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo es voluntad de la Empresa ofrecer modalidades alternativas de organización del trabajo a aquellos empleados que así lo deseen y cuyo puesto reúna las características y perfil adecuado para ello, con el objeto de lograr una mejora de la calidad de vida y mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, favoreciendo con ello la conciliación de la vida laboral y familiar.

III. Que el Empleado manifiesta estar interesado en desarrollar parte de su actividad laboral en régimen de Teletrabajo, siendo de interés para ambas partes acordar el nuevo régimen y condiciones laborales del contrato de trabajo.

Y a la vista de lo anteriormente expuesto, ambas partes suscriben el presente Acuerdo de nuevo régimen y condiciones laborales anexo al contrato de trabajo (en adelante referido como el “Acuerdo”), en el que ambas partes

ACUERDAN

Primero.- El Empleado pasa, de manera voluntaria, a prestar servicios en régimen de Teletrabajo a partir del día A partir de dicha fecha, el Empleado realizará sus funciones y cometidos Laborales de conformidad con las siguientes previsiones:

Realizará de manera no presencial hasta de su jornada laboral –lo cual equivale a un máximo de horas semanales- trabajando desde su domicilio.

Se establece como marco horario de referencia con carácter general el de la Unidad a la que pertenece.

El Empleado manifiesta expresamente que ha sido debidamente informado de la política de la Empresa en materia de Prevención y que conoce las recomendaciones en esta materia que se le han entregado y que se recogen como Anexo I, y por ello se obliga a que su domicilio reúna las condiciones legalmente requeridas en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad.

Segundo.- El Empleado se compromete a garantizar su correcta localización y disponibilidad con su superior jerárquico para cualquier tipo de comunicación y contacto con la Empresa, dentro de su horario de referencia.

Asimismo, el Empleado se obliga a acudir a las reuniones de coordinación de equipo convocadas por su superior jerárquico, las cuales se celebrarán en el centro de trabajo de adscripción y serán debidamente notificadas al Empleado.

Tercero.- La Empresa es propietaria de los datos tratados por el Empleado en la realización de sus funciones. En el caso de datos de carácter personal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos, la Empresa es la titular de los ficheros. El Empleado no podrá utilizar dichos datos para otros fines distintos que no sean la ejecución del trabajo contratado.

El Empleado reconoce expresamente que la Empresa le ha informado de sus deberes en relación con el tratamiento y acceso a los ficheros informatizados de la Empresa, que contienen datos de carácter personal, a efectos de lo dispuesto en el artículo 10 de la citada Ley Orgánica 15/1999, conforme se señala en el documento adjunto firmado por el Empleado (Anexo II).

Cuarto.- Ambas partes acuerdan que el régimen de teletrabajo aquí pactado es voluntario para ambas partes y en todo caso reversible, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo de fecha de de y Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo publicado el 16 de julio de 2002.

En lo que respecta a su vigencia temporal, el presente Acuerdo se suscribe con vigencia de 2 años a partir de su firma.

El Empleado se compromete a permanecer en la modalidad de Teletrabajo un periodo mínimo de 6 meses a contar desde la suscripción del presente Acuerdo, comprometiéndose a no ejercer su derecho de reversión con anterioridad al transcurso de dicho plazo salvo en el supuesto de que concurrieran necesidades debidamente acreditadas que hicieran esta modalidad de trabajo excesivamente onerosa para el Empleado.

Como consecuencia del ejercicio del derecho de reversión, el Empleado pasará a prestar servicios de manera presencial siéndole de aplicación las condiciones laborales de acuerdo con el Convenio de aplicación personal en la empresa y Acuerdos Colectivos de aplicación en la Empresa.

Quinto.- En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se aplicará el Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo de fecha de de 201 que forma parte inseparable del presente Documento.

El resto de condiciones laborales vigentes en su relación contractual se mantendrán inalterables, siempre y cuando, no resulten contrarias a lo aquí pactado.

Y para que quede constancia de lo anteriormente expuesto, ambas partes firman el presente Acuerdo.

En Madrid a ___ de _____ de 202

Fdo.: El Empleado

Fdo.: La Empresa.