



ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA AXA

DEFINICIÓN

Se entenderá prestación de trabajo a distancia a los efectos del presente Acuerdo, la ejecución de la actividad laboral dentro del respeto de la duración máxima de la jornada de trabajo, fuera de los centros de trabajo de la persona trabajadora, durante al menos el 30% de la jornada de trabajo habitual en un periodo de referencia de tres meses.

La prestación de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de AXA.

VIGENCIA Y DENUNCIA

La vigencia del presente Acuerdo colectivo se iniciará al momento de la firma estando vigente hasta la finalización de la negociación del Convenio colectivo de AXA, momento en que ambas partes negociarán la idoneidad de su incorporación en el mismo en su totalidad o con las modificaciones que se acuerden.

La compensación de gastos por la prestación de servicios a distancia regulada en este Acuerdo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de febrero de 2021 procediéndose al pago de atrasos con el primer recibo de salario que incluya este concepto.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente acuerdo será de aplicación para los trabajadores y trabajadoras de las empresas del Grupo AXA a las que se les aplique el Convenio Colectivo de AXA vigente en cada momento.

No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación las personas trabajadoras a las que les es de aplicación el "Acuerdo de Tecnológicos" y que presten sus servicios con carácter general fuera del centro de trabajo.

Igualmente, quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyas funciones principales deban realizarse de forma presencial, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada.

PRINCIPIOS RECTORES

La persona trabajadora mantendrá las mismas condiciones que regían con anterioridad a la suscripción del presente Acuerdo, a excepción de las recogidas de forma expresa en el mismo. Es por ello, que el resto de condiciones laborales vigentes en su relación contractual se mantendrán inalterables, siempre y cuando no resulten contrarias a lo aquí pactado.



- **Principio de Igualdad**

Las personas trabajadoras que opten por trabajar a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en los centros de trabajo de la Empresa y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

- **Principio de Universalidad**

Con carácter general todas las personas trabajadoras de AXA podrán trabajar a distancia en los términos previstos en el presente Acuerdo.

No obstante, en caso de reciente incorporación a la Empresa o al puesto, por necesidades organizativas u otras análogas, se podrá limitar temporalmente la modalidad de trabajo a distancia por el tiempo mínimo imprescindible, siendo éste como máximo de 6 meses.

- **Principio de Voluntariedad**

Será la persona trabajadora la que de forma voluntaria solicite desarrollar sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia.

- **Principio de Reversibilidad**

El ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora con motivo de la renovación anual del acuerdo individual de trabajo a distancia.

No obstante, podrá solicitarse la reversión antes del plazo indicado de existir causa justificada.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Se establecen como norma general 2 días a la semana de trabajo a distancia que deberán ser consensuados con el manager para garantizar la organización del equipo y el ratio de ocupación en los centros de trabajo.

La Empresa se compromete a analizar la viabilidad de ir ampliando a 3 días de trabajo a distancia en función de la evolución de los nuevos modelos de trabajo.

Cuando la persona trabajadora, por causa justificada, necesite cambiar el día asignado para realizar su trabajo a distancia, podrá acordarlo con su manager siempre que sea compatible con la organización del departamento, siendo necesario que la denegación esté justificada.



Para garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad y el trabajo en equipo, se alcanzarán acuerdos de equipo que determinarán la forma de hacer el trabajo en presencial o en remoto, así como momentos de presencia obligatoria de todos los miembros del mismo para actividades que requieran la presencia de todo el equipo.

Los días en que sea necesaria la presencia obligatoria se comunicarán a la persona trabajadora con suficiente antelación, pudiendo elegir la persona trabajadora, con acuerdo de su manager, si realiza el trabajo posterior desde el centro de trabajo o desde el domicilio.

Ante motivos de fuerza mayor debidamente justificados se podrá requerir a la persona trabajadora que preste sus servicios en su centro de trabajo a la mayor brevedad posible. Dicha comunicación se hará con la mayor antelación posible.

Asimismo, la Empresa se reserva la posibilidad de suspender temporalmente con carácter general o por departamentos, el trabajo a distancia en días puntuales, previa justificación y preavisando con la mayor anticipación posible a la representación legal de los trabajadores, si se dan circunstancias que así lo aconsejen por estar en riesgo la continuidad del negocio.

Asimismo, ante situaciones de crisis sanitarias, climatológicas, políticas u otras de fuerza mayor, se podrán conceder días adicionales de trabajo a distancia que no serán compensados. Sí se mantendrá la compensación de los días previamente acordados de trabajo a distancia conforme a este Acuerdo.

HORARIO DE TRABAJO Y REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

La persona trabajadora que preste servicios a distancia no verá modificada su distribución de jornada, respetando en todo momento los límites horarios y descansos previstos en el Convenio colectivo y en los acuerdos individuales o colectivos que le sean de aplicación.

La persona trabajadora que preste servicios a distancia deberá registrar su jornada laboral a través de la herramienta de fichaje, así como informar puntualmente de los permisos a los que tenga derecho, sean retribuidos o no, siéndole de plena aplicación el Acuerdo de registro de jornada existente.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD, LOCALIZACIÓN Y DISPONIBILIDAD

La persona trabajadora que preste sus servicios a distancia mantendrá los mismos derechos que le son de aplicación en la modalidad de trabajo presencial debiendo garantizar un desarrollo de sus funciones de manera correcta y adecuada.

Por norma general, se circunscribe el lugar de prestación de servicios a distancia al domicilio de la persona trabajadora que se presumirá que es la informada por el trabajador o trabajadora a la Empresa a través del portal del empleado ESS.



En el caso de que la persona trabajadora, por motivo de convenio regulador o sentencia judicial de custodia de menores a cargo, o por tener personas dependientes a cargo, se vea obligada a cambiar periódicamente de domicilio, se establece que ambos domicilios podrán tener la consideración de lugares designados de trabajo a distancia.

La persona trabajadora se obliga a garantizar su correcta localización y disponibilidad, para cualquier tipo de comunicación y contacto con la Empresa, dentro de su horario de referencia.

Las personas trabajadoras deberán recibir formación e información para una adecuada adaptación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad de prestación de servicios.

La persona trabajadora se obliga a acudir a las formaciones y reuniones presenciales convocadas por la Empresa cuando no sea aconsejable seguirlas vía telemática. Las mismas deberán ser debidamente notificadas a la persona trabajadora con antelación suficiente.

Es responsabilidad de la persona trabajadora contar con los medios de conexión necesarios para poder desempeñar el trabajo a distancia, por lo que si durante el tiempo que esté en la modalidad trabajo en remoto sufre alguna incidencia técnica o telefónica que no pueda ser resuelta por el servicio técnico de AXA Helpdesk, con carácter general, debe continuar con su jornada acudiendo al centro de trabajo o en caso de no poder acudir al mismo, recuperar las horas que haya dejado de realizar.

No se tendrá que recuperar el tiempo de desplazamiento salvo que el mismo exceda de 2 horas.

La empresa se reservará el derecho a exigir acreditación de la incidencia sufrida.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

- Se podrá realizar el trabajo en régimen de trabajo a distancia desde una segunda residencia con los siguientes requisitos:
 - Para el trabajo desde la segunda residencia será responsabilidad de la persona trabajadora garantizar una conectividad suficiente, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y el abono de los gastos de desplazamiento en caso de necesidad de incorporación al centro por cualquier motivo.
 - Se tendrá que informar a la empresa de la dirección de la segunda residencia.
 - Se garantizará por parte de la persona trabajadora que el trabajo se pueda realizar en el modelo híbrido establecido con asistencia al centro de trabajo los días que le corresponda o para cualquier actividad que sea necesaria la presencia.

-



- Las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los sábados y festivos que deban trabajar, salvo que sea imprescindible la presencia en el centro de trabajo por causa justificada.
- Las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los días que presten sus servicios sin que estos estuvieran previstos en el calendario laboral (Task force).
- Las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los días de puente, esto es, los días laborables entre festivos y/o fines de semana, siempre que se garantice presencia mínima de un 30% del departamento.
- Las mujeres embarazadas podrán solicitar trabajar a distancia un día más a la semana.
- En los supuestos de personas trabajadoras con problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuges o parejas de hecho por causa de enfermedad grave, la Empresa procurará ampliar la frecuencia de los días de trabajo a distancia cuando la actividad desempeñada lo permita.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- La persona trabajadora podrá prestar sus servicios a distancia hasta un máximo de 8 días laborables adicionales al año cuando así lo necesite, 6 de los cuales podrán estar comprendidos en el periodo estival, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre que exista acuerdo con el manager y se garantice una presencia en el centro de trabajo de al menos un 30% del equipo.
- Los equipos con turno de tarde podrán prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los viernes y vísperas de festivos.
- En los departamentos en los que se presta el servicio en jornada partida 1 o 2 días a la semana, la persona trabajadora podrá elegir que estos sean los días en que prestará sus servicios a distancia.

DOTACIÓN TECNOLÓGICA Y DE COMUNICACIÓN

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los equipos y herramientas de comunicación y de trabajo móviles suficientes para un buen desarrollo de la actividad, quedando la persona trabajadora obligada a custodiar y dar un uso profesional adecuado a los mismos de acuerdo a las políticas de seguridad de la información y protección de datos.



La dotación tecnológica es la siguiente:

- Ordenador portátil
- Monitor
- Ratón
- Teclado
- Cascos
- Herramientas de comunicación necesarias
- Cable de red
- Multiplicador de puertos cuando sea necesario

La Empresa se compromete a revisar el estado de la dotación tecnológica por si fuera necesaria su renovación a los 5 años de su entrega. Antes de ese plazo, la Empresa sustituirá la misma en caso de que por alguna circunstancia no fuera adecuada para el buen desarrollo de la actividad profesional.

La dotación tecnológica se realizará para el lugar de teletrabajo habitual, siendo responsabilidad de la persona trabajadora la dotación para la segunda residencia.

En caso de robo o extravío la persona trabajadora deberá interponer denuncia. A su vez deberá comunicarlo a la Empresa a la mayor brevedad posible.

SEGURIDAD DE LA INFORMACION

La persona trabajadora mantendrá sus obligaciones de no divulgar información de la Empresa, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos comerciales y documentos técnicos, pertenecientes a la empresa o de terceros clientes, relativos a la actividad de las mismas, o a sus órganos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios a distancia.

COMPENSACIÓN DE GASTOS POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DISTANCIA

La Empresa sufragará adicionalmente a la entrega de la dotación tecnológica, como compensación de gastos derivados de la prestación de servicios a distancia (suministros, wifi y cualesquiera otros que pudieran derivarse), el importe de 3 € brutos que serán liquidados en concepto de liquidación de gasto en la nómina mensual, con la denominación “Compensación Gastos Teletrabajo”.

Esta liquidación se llevará a cabo por los días trabajados en la modalidad de trabajo a distancia de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Individual de Trabajo a distancia. Por tanto, no resultará de aplicación en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, permisos o situaciones análogas, ni a la situación de trabajo en remoto ocasionada con motivo de cualquier situación de flexibilidad pedida por la persona trabajadora o por la empresa que tenga carácter excepcional.



La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial con el tratamiento legal que corresponda, teniendo la misma por objeto únicamente compensar a las personas trabajadoras aquellos gastos que pudieran derivarse de su adscripción a la modalidad de trabajo a distancia en el ámbito del presente acuerdo.

La persona trabajadora dejará de percibir el citado importe si deja de realizar su actividad en esta modalidad de trabajo por cualquiera de las circunstancias previstas en el Acuerdo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SALUD, BIENESTAR Y ERGONOMÍA

Con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la Empresa dotará de los medios ergonómicos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto a aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten por no contar con los mismos.

En concreto:

- Silla ergonómica
- Mesa de trabajo
- Monitor

Aquellas personas trabajadoras que durante la situación de trabajo en remoto por COVID hayan comprado este material ergonómico con anterioridad a la firma de este acuerdo podrán solicitar el reembolso del gasto previa presentación de la factura o ticket hasta un importe máximo de 200 € por la silla, de 100 € por el monitor y 100 € por la mesa de trabajo.

La dotación ergonómica se realizará para el lugar de teletrabajo habitual, siendo responsabilidad de la persona trabajadora la dotación para la segunda residencia.

Serán los Servicios de Prevención de AXA quienes validen qué requerimientos son precisos para desarrollar el trabajo a distancia en el caso de que una persona requiera medidas adicionales de adecuación de puesto.

La persona trabajadora que preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia debe garantizar que el lugar de trabajo escogido a tal efecto es idóneo:

- Para su salud y para la de las otras personas eventualmente presentes en el espacio elegido.
- Para la conexión a red acorde a la actividad profesional que realice la persona trabajadora.
- Para la confidencialidad y la seguridad de la información tratada.
- Para la seguridad de las herramientas asignadas.

Se adjunta como anexo a este Acuerdo, el cuestionario de auto evaluación de puesto de trabajo en el domicilio para desarrollar la modalidad de trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras que opten por la modalidad de prestación de servicios a distancia recibirán al efecto formación e información específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



En caso de accidente, la persona trabajadora deberá comunicarlo en cuanto le sea posible al servicio de prevención de AXA y seguir las indicaciones que éste señale.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Se reconoce el derecho a la desconexión digital a las personas que presten sus servicios a distancia, en los términos establecidos por el Acuerdo colectivo de desconexión digital de fecha 30 de octubre de 2019.

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La prestación de servicios de trabajo a distancia no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona trabajadora, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales, así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes legal de lo/as trabajadores/as, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de la empresa. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas por la representación legal, así como los procesos electorales.

En cuanto a normativa electoral, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de las elecciones.

ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA

Con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia, deberá formalizarse con la persona trabajadora un acuerdo individual de trabajo a distancia que recogerá:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas facilitados por la Empresa
- Cuantía diaria a percibir por día de trabajo a distancia de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo
- Horario de trabajo y días de prestación de trabajo a distancia de la persona trabajadora
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia que se presumirá el informado en el portal del empleado ESS por el trabajador o trabajadora
- Sistema de fichaje a utilizar por la persona trabajadora
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Políticas de seguridad de la información y de protección de datos aplicables
- La duración del acuerdo de trabajo a distancia por un año prorrogable.



La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de los acuerdos de trabajo a distancia, así como de sus novaciones, en el plazo máximo de 10 días desde la firma del mismo, excluyendo aquellos datos personales que pudieran afectar a la intimidad personal, cuyo tratamiento estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, de carácter paritario, compuesta por 10 personas, 5 por parte de la Empresa y 5 por parte de la RLT que serán designadas por los sindicatos firmantes en número equivalente al porcentaje de representatividad. Esta Comisión será la encargada de resolver las posibles cuestiones en lo que a su interpretación y funcionamiento se refiere. La periodicidad mínima de la misma será trimestral.

CLÁUSULA DE REVISIÓN

Si entrara en vigor normativa sectorial u otra norma superior que mejorara lo pactado en el presente Acuerdo, la misma será de inmediata aplicación.

CLÁUSULA TRANSITORIA

En marzo de 2020, siguiendo las recomendaciones gubernamentales en relación a la crisis sanitaria existente por la pandemia mundial provocada por el SARS cov 2, la totalidad de la plantilla fue dotada tecnológicamente para desarrollar el trabajo en remoto desde sus domicilios.

En junio de 2020 la Empresa, permitió que las personas trabajadoras optaran entre mantener el trabajo en remoto como consecuencia de la crisis sanitaria o acudir de manera voluntaria a los centros de trabajo algunos días al mes.

Debido a la evolución de la pandemia, la Empresa, dentro del Plan de retorno a los centros de trabajo, ha establecido que se hace necesario mantener un régimen distinto al establecido en el presente Acuerdo hasta que la situación sanitaria se considere normalizada.

Hasta que llegue ese momento, e independiente de los días que se acuda a los centros de trabajo o se desarrolle el trabajo a distancia, la compensación económica será la que corresponda por 2 días a la semana de trabajo a distancia a compensar con 3 € brutos/día.