

PROPUESTA DE CCOO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TRABAJO FLEXIBLE Y TELETRABAJO

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos de los últimos tiempos han permitido que, con un dispositivo móvil o portátil y una conexión de internet segura, podamos trabajar desde cualquier lugar sin necesidad de estar ubicados en el centro de trabajo.

Banco Sabadell inició una prueba piloto que consistía en ofrecer la modalidad de Trabajo Flexible - Teletrabajo a los empleados y empleadas que venían realizando un trabajo susceptible de realizarse a través de esta fórmula de organización, basada en la voluntariedad para su realización por parte del empleado o empleada y en la reversibilidad de la fórmula.

MANIFIESTAN

La implantación de este modelo, una vez realizada la prueba piloto en Banco Sabadell, requiere de una regulación mediante acuerdo, para establecerlo de forma definitiva en el banco como una nueva forma de organización del trabajo que se adapta a los nuevos tiempos y que permite equilibrar la conciliación entre las necesidades laborales y las necesidades personales.

Que, en atención a la petición formulada por la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, se estima oportuno crear un marco regulado colectivamente para concretar las condiciones de aplicación de estas nuevas fórmulas en el ámbito de la Empresa.

Que Banco Sabadell y la Representación Sindical estiman necesario el desarrollo de un Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo del 16 de Julio del 2002.

Que, con el objetivo de dotar a este acuerdo de la transparencia necesaria para su entendimiento, definimos los conceptos que se tratan en él:

- **TELETRABAJO.** Según el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de Julio del 2002, por los agentes sociales CES, UNICEF/UEAPME y CEEP, *el Teletrabajo es una forma de organización de trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos locales de forma regular.*
- **TRABAJO FLEXIBLE (Working Flexplace).** Modalidad de trabajo que permite a la plantilla establecer donde desarrolla su jornada laboral distribuyéndola entre el propio centro de trabajo y otro u otros diferentes (domicilio particular, domicilio del cliente, centro de trabajo de otra localidad, etc.).

Al personal que realice cualquiera de las anteriores modalidades se le denominará persona teletrabajadora o empleado o empleada en modalidad de teletrabajo.

ACUERDO

- A. **Ámbito de aplicación.** Podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo y/o trabajo flexible todas aquellas personas que lleven a cabo actividades susceptibles de ser realizadas bajo cualquiera de ellas previa valoración de su operatividad por la dirección de cada unidad.
- B. **Formalización modalidad Teletrabajo.** Valorada la operatividad de que una persona realice la prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo, parcial o completo, se formalizará acuerdo firmado entre la Empresa y la persona trabajadora en los términos previstos en este documento, siguiendo el modelo general que se establezca a tal efecto previo pacto con la representación sindical.
- C. **Condiciones Laborales.** El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores y trabajadoras, que se mantienen en sus mismos términos conforme al Convenio Colectivo de Banca y a los diferentes Acuerdos Colectivos de aplicación en Banco Sabadell, con las peculiaridades establecidas en el presente Acuerdo derivadas de la prestación de servicios de las diferentes modalidades de Teletrabajo o Trabajo Flexible.
- D. **Voluntariedad y reversibilidad.** El Teletrabajo y el Trabajo Flexible tienen carácter voluntario, en lo que se refiere a su aceptación.
- Por parte de la Empresa, si una unidad o subunidad es susceptible de implantar el teletrabajo y/o trabajo flexible, el banco no discriminará las solicitudes de los empleados y empleadas adscritos a ella.
- El empleado o empleada deberá comunicar a la empresa su intención de ejercer el derecho de reversión con un preaviso de dos meses.
- La empresa deberá comunicar a toda la unidad/subunidad su intención de ejercer el derecho de reversión si la afectación es para la totalidad de la plantilla adscrita.
- E. **Condiciones laborales del Teletrabajo y Trabajo Flexible.**
- Prestación de servicios de Teletrabajo o Trabajo Flexible.
- La persona teletrabajadora continuará adscrita formalmente a la misma Unidad en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación al Teletrabajo o Trabajo Flexible.
- La prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo, supone que el empleado o empleada podrá realizar sus funciones de manera no presencial, como mínimo un día a la semana y como máximo hasta el 90% de su jornada laboral semanal, trabajando desde su domicilio o en un centro adscrito cercano a su domicilio.
- Aquellas personas adscritas a esta modalidad, durante la realización de su jornada presencial, ocuparán un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin, con las mismas condiciones que las personas que trabajen presencialmente en el centro de trabajo.

- Jornada y horarios.

Para la modalidad de Teletrabajo, la jornada no presencial podrá ser como mínimo de un día a la semana y en ningún caso podrá exceder el 90% de la jornada laboral semanal que tenía establecida en la Unidad a la que pertenece. No obstante, la jornada en teletrabajo pactada inicialmente, podrá ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y así quedará reflejado en el correspondiente contrato.

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

La empresa llevará a cabo un control del horario de Teletrabajo realizado, así como del horario realizado en la modalidad presencial (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 en su centro.

Aquellas personas que estén adscritas a esta modalidad se les aplicará la política y los procedimientos de solicitud y disfrute de las vacaciones al igual que en la modalidad presencial y como hasta ese momento se aplicaba. Al igual que los permisos retribuidos regulados por la normativa legal y en los pactos de empresa.

La Empresa ha de garantizar que el Teletrabajo no ha de alterar su jornada habitual, ya sea si su jornada es completa, parcial, con reducción de jornada o con flexibilidad horaria, con los correspondientes descansos y/o pausas.

En el caso de prolongación de jornada y/o realización de horas extras, se regulará por los procedimientos establecidos a tal efecto por la empresa.

Se estudiará la implantación de sistemas de desconexión que, de alguna manera, regulen la relación de los trabajadores y trabajadoras de esta modalidad con sus superiores.

- Objetivos.

Banco Sabadell deberá comunicar al empleado o empleada 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 la persona teletrabajadora notificará por escrito a la misma los indicadores de productividad conforme a los cuales deberá desarrollar sus funciones, que guardarán similitud con los establecidos en presencia y se realizará el mismo circuito para la determinación de los mismos.

- Formación.

La Empresa impartirá al empleado o empleada formación específica, preferiblemente antes de iniciar el teletrabajo o dentro de los 3 primeros meses de iniciarse, con el objeto de facilitar su adaptación. En especial, recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente a la modalidad de teletrabajo o trabajo flexible, a que se acoja.

- Medios y facilidades.

El puesto de trabajo en el domicilio se considerará una extensión del puesto del centro de trabajo. Por lo tanto, todas aquellas políticas, normativas y procedimientos que rigen su conducta, actuación y seguridad como empleado o empleada, serán igualmente aplicables mientras esté desempeñando su función en teletrabajo.

La Empresa pondrá a disposición del empleado o empleada, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación (equipo informático y teléfono móvil), 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 o la empleada lo solicita, le facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios (luz, papelería, almacenaje, etc.), adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales.

El mantenimiento del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico del Banco. Asimismo, se facilitarán al empleado o empleada los programas informáticos y además software necesario para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.

Por parte de la persona empleada 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 inadecuada de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador o la trabajadora.

Si la función a desarrollar implica la generación de material especialmente sensible debido a su confidencialidad, se deberá concretar cómo proceder en cuanto a la manipulación del mismo y si fuere necesario, se facilitará también una destructora de papel. La Empresa, podrá solicitar al Empleado o Empleada la devolución de su equipo, en cualquier momento, así como proceder a su sustitución por otro equipo.

Banco Sabadell establecerá un procedimiento, y lo pondrá en conocimiento de estas personas, de cómo reportar cualquier incidencia técnica al servicio de soporte de la Entidad y cómo actuar en esos casos.

Se pondrá a disposición del empleado o empleada las conexiones para internet necesarias para la realización del trabajo. En el supuesto que el empleado/empleada ya tenga instalada dicha conexión, la empresa le abonará la compensación establecida en el punto "Compensación de gastos".

- Propiedad Intelectual

La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se registrará por lo que dispone el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996, del 12 de abril, modificado por la Ley 5/1998 del 6 de marzo 1998, que incorpora al derecho Español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo, del 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

El empleado o empleada reconoce que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad obra, trabajo o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, son propiedad exclusiva de la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto legislativo 1/1996 y demás normas legales.

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará lo que disponga el Reglamento de Seguridad que desarrolla el art. 9 de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

- Compensación de gastos

La Empresa también compensará por cada día que se estipule en su contrato como de Teletrabajo por el uso de los recursos en su domicilio (servicios, internet, etc..)

Dicha compensación se registrará por la siguiente tabla:

Días Teletrabajo a la semana	Importe mensual
1 día	40,00€
2 días	80,00€
3 días	120,00€
4 días	160,00€

Esta compensación conceptos están sujetos a las correspondientes actualizaciones según la variación del IPC.

El trabajador o trabajadora que realicen Teletrabajo o Trabajo flexible las tardes de los jueves de las jornadas de invierno o que realice su jornada con horario partido, se le abonarán la correspondiente compensación alimentarias que estipula el CCB o que esté establecida por acuerdos que afecten a las unidades a que se pertenece.

En el supuesto de que, en el desarrollo de sus funciones, el empleado o empleada deba realizar viajes o desplazamientos de trabajo, serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurriera, exceptuando los que realice al centro al cual esté adscrito, de conformidad con la normativa vigente del Banco Sabadell.

- Prevención de Riesgos

En materia de Prevención de Riesgos, los puestos de trabajo para realizar Teletrabajo y Trabajo flexible, deberán cumplir las condiciones mínimas marcadas en el RD 488/97 como usuarios de PVD, y de la normativa interna del banco sobre los puestos de trabajo.

La empresa facilitará formación sobre los riesgos laborales existentes en su puesto de trabajo, y a los que están expuestos dentro de su jornada laboral en el domicilio, facilitando una guía donde recogerá dicha normativa, y las directrices de cómo actuar ante una emergencia.

El puesto de trabajo debería estar ubicado en una zona confortable, segura y agradable. Se ha de garantizar un entorno libre de ruidos y de cualquier interferencia que pueda haber. Se ha de procurar que la iluminación sea adecuada, teniendo en cuenta las horas que se van a pasar en ese lugar.

El SPM deberá evaluar cada puesto de trabajo, y asegurar que cumplan los requisitos mínimos marcados por la normativa legal. Si se ha de visitar el domicilio se habrá de notificar con una antelación de 7 días a la persona empleada. Esta evaluación se ha de realizar al igual que cualquier evaluación de riesgos de los centros de trabajo del Banco Sabadell.

Todas aquellas lesiones que tengan lugar dentro del horario laboral se considerarán accidentes de trabajo.

La Empresa garantizará que se realice y se distribuya por escrito el procedimiento a seguir de forma clara, los pasos que se han de ir tomando en caso de accidente laboral, y sobre todo con quien se han de poner en contacto. Igualmente, se dispondrá de un manual donde se recojan todas las condiciones mínimas que requiera el puesto de trabajo, ya sea su diseño, composición, procedimientos, etc.

En el caso de Teletrabajo, la empresa realizará cada seis meses evaluaciones médicas específicas sobre los riesgos inherentes de dicha modalidad. Se establecerá los dos primeros años un periodo de adaptación en que las evaluaciones médicas se realizarán de la siguiente manera:

1. Una evaluación médica completa al inicio.
2. Una evaluación médica específica: valoración psicológica a los 6 meses.
3. Una evaluación médica completa incluyendo valoración psicológica a los 12 meses.
4. Una evaluación médica específica: valoración psicológica a los 18 meses.

A partir de los 24 meses se realizará una evaluación completa incluyendo valoración psicológica una vez al año.

La empresa dispondrá de un acompañamiento psicológico para las personas que se acojan a esta modalidad. A parte de las evaluaciones nombradas con anterioridad, se dispondrá de un especialista que hará el seguimiento de estas personas y estará disponible por si fuera necesaria su intervención.

La Entidad ha de garantizar que los canales de comunicación entre la empresa, la plantilla y la RLT sean claros y concisos.

En el ámbito del CESS se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la LPRL.

F. Discriminación de Género y profesional. El Banco garantizará la igualdad de acceso a estas modalidades, sin que haya discriminación de género. Igualmente, las personas que se acojan a estas modalidades no serán objeto de discriminación en lo que respecta a su carrera profesional.

G. Representación sindical. A aquellas personas que se acojan a las modalidades de teletrabajo o trabajo flexible se les respetarán sus derechos en lo que se refiera a la representación colectiva, y especialmente en lo referente a participación y elegibilidad en las elecciones sindicales.

En caso de elecciones sindicales, de no estar habilitado el voto por correo, los empleados y empleadas realizarán su jornada de trabajo de manera presencial en su unidad de trabajo. Para ello, la empresa informará mediante correo electrónico con una antelación mínima de 7 días laborales, de todo lo relativo a la logística de esa jornada laboral, especificando la disposición de las urnas y de los horarios de ésta.

Trimestralmente y conjuntamente con la información del escalafón con los datos de plantilla, se comunicará a la representación sindical relación de todas aquellas personas adheridas a la modalidad de teletrabajo. Así mismo se hará la comunicación de manera individual cada vez que se produzca una adhesión al teletrabajo.

H. Comisión de seguimiento. Se constituye una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo formada, de una parte, por la Dirección de la Empresa y, de otra, por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo, que tendrá como objeto analizar y resolver cuantas incidencias puedan tener lugar con ocasión del cumplimiento del mismo, así como facilitar a la Representación de los Trabajadores cuanta información resulte preceptiva con relación al desarrollo del presente Acuerdo.

Así mismo, la Comisión de Igualdad podrá intervenir en las materias relativas a igualdad y conciliación aquí establecidas. Y por su parte, el Comité Estatal de Seguridad y Salud lo hará en todo lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

Y para sí cumplirlo de buena fe, se firma el presente documento en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.