

	CENTRO DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 03-04-2013
	ACUERDO	
	CONVENIO MARCO TELETRABAJO	AC_04/2013_RRL Versión: 01.00

CONVENIO MARCO TELETRABAJO

Elaborado por:	Aprobado por:	Original
Área de Relaciones Laborales (Centro de RRHH)	Centro de Recursos Humanos	Destinatarios:
Fecha: 04/2013		Empleados/as de Fraternidad Muprespa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<u>Nº Pág.</u>
1. - Introducción	1
2. - Objetivo	1
3. - Alcance	1
3.1. Destinatarios / Destinatarias	1
3.2. Ámbito de aplicación	2
3.3. Voluntariedad	3
3.4. Reversibilidad	3
3.5. Condiciones Laborales	3
3.6. Igualdad De Derechos	4
4. - Compromiso de la empresa	4
5. - Compromiso del trabajador o trabajadora	5
6. - Privacidad y confidencialidad	5
7. - Seguridad y salud laboral	6
8. - Formación	6
9. - Seguimiento	6

1. - INTRODUCCIÓN

FRATERNIDAD MUPRESPA, de acuerdo a los plazos establecidos en el **Plan de Igualdad (2011-2013)**, suscrito entre la Dirección de la Mutua y las representaciones sindicales de CCOO y UGT el 22 de Diciembre de 2010, relativos a la implantación de la modalidad de Teletrabajo en la Mutua y como extensión de la acción II.4.1.1. (Facilitar el Teletrabajo exclusivamente a empleadas gestantes) implantada en el ejercicio 2012, FRATERNIDAD MUPRESPA, mediante el presente convenio, pretende sentar las bases necesarias para la implantación durante el ejercicio 2013 de la **acción II.4.1.4.**, igualmente incluida, en el área de actuación de CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD del **Plan de Igualdad**, la cual establece, la posibilidad de facilitar el teletrabajo a los empleados y empleadas de la entidad en aquellos puestos de trabajo que sea posible, como formula complementaria a la jornada laboral habitual.

Asimismo, el **II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014** firmado el pasado 25 de Enero de 2012 por las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, reconoce el Teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo y establece criterios para su implantación; dichos criterios han sido considerados en el presente acuerdo en el que se define el marco de derechos y deberes de FRATERNIDAD MUPRESPA y de los trabajadores y trabajadoras que pudieran solicitar acogerse a esta modalidad de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo que se pudiera trasladar dentro del ámbito del convenio de aplicación a nuestra entidad actualmente en proceso de negociación.

2. – OBJETIVO

Utilizar las tecnologías de la información en el marco de la relación laboral para que una ocupación que el trabajador o la trabajadora realiza habitualmente en los locales de la empresa, se efectúe también de forma complementaria en su propio domicilio por un tiempo determinado, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio.

3. – ALCANCE

3.1. - Destinatarios / Destinatarias

Como se describe en el punto II.4.1.4 del Plan de Igualdad de FRATERNIDAD MUPRESPA, esta segunda fase de implementación del Teletrabajo, va dirigida a los empleados y empleadas de la entidad, con la excepción de determinados puestos de trabajo que son incompatibles con la opción de poder ejercitar la modalidad de Teletrabajo.

Como norma general, los puestos de trabajo que tengan como actividad principal la atención directa de pacientes, tales como asistencia sanitaria, admisión de pacientes o puestos de trabajo similares, no podrán acogerse a la modalidad de Teletrabajo, quedando excluidos en primera instancia, salvo que pueda cubrirse el

puesto presencial por otras personas, o consideraciones específicas posteriores en supuestos concretos.

Quedarán igualmente excluidos, los puestos de trabajo que por su naturaleza y funciones, requieran ser realizados de forma necesaria en los locales de la empresa, salvo consideraciones excepcionales en supuestos concretos.

3.2. - Ámbito de aplicación

Las medidas contempladas en este convenio, son de aplicación a todo el personal de la mutua que cumpla los requisitos señalados en el punto anterior.

El límite establecido por la Subdirección General de Sistemas de la Información es de disponer, en principio, de entre 40 a 50 ordenadores portátiles. Esta limitación de recursos materiales no afectaría a aquellos empleados/empleadas que de forma previa, dispongan de un ordenador portátil asignado por la empresa.

En el supuesto de concurrencia en el mismo Servicio, Unidad, Área o Departamento de varias solicitudes que reúnan los requisitos y que por esta coincidencia no pudieran autorizarse todas, se valorarán en su conjunto los siguientes condicionantes:

- Cargas familiares
- Personas mayores
- Hijos menores de 12 años
- Personas con discapacidad.
- Empleadas embarazadas.
- Distancia geográfica desde su domicilio habitual al centro de trabajo.
- Otras circunstancias....

Si se diera el caso de la existencia de varias solicitudes en el mismo Servicio, Unidad, Área o Departamento y los criterios expuestos anteriormente no pudieran servir como filtro y los propios interesados/interesadas no llegaran a un acuerdo, la decisión recaerá sobre el/la responsable de Servicio, Unidad, Área o Departamento afectado y en todo caso la aprobación de la solicitud se ratificará por el Área de Relaciones Laborales (Centro de RRHH).

La adscripción al proyecto de Teletrabajo en su fase correspondiente al punto II.4.1.4 del Plan de Igualdad de FRATERNIDAD MUPRESA, tendrá carácter limitado.

Esta limitación será de un año, este periodo de tiempo podrá ser revisado y prorrogado si no concurren factores que lo impidan.

En este sentido, cuando no puedan atenderse solicitudes de Teletrabajo por falta de recursos materiales, se establecerá una lista de espera, para que la opción de teletrabajar sea extensible al mayor porcentaje de la plantilla.

3.3. - Voluntariedad

La adscripción al punto II.4.1.4 del Plan de Igualdad de FRATERNIDAD MUPRESA, es completamente voluntaria para el empleado o empleada, previa aceptación por la empresa. A tal fin, deberá solicitarlo al Área de Relaciones Laborales (Centro de RRHH), con al menos 1 mes de antelación a la fecha en que tenga previsto acogerse a la modalidad de Teletrabajo.

3.4. - Reversibilidad

Esta opción es reversible, tanto el trabajador o trabajadora, como la empresa, podrán en cualquier momento dar por finalizada esta modalidad de trabajo, comunicándose dicha decisión con una antelación mínima de un mes, garantizando la Mutua la vuelta a su anterior puesto de trabajo en el que realizaba su trabajo de forma presencial.

3.5. - Condiciones Laborales

El trabajador o trabajadora no varía ninguna de sus condiciones laborales. Seguirán adscritos a su unidad orgánica de pertenencia, desarrollando las mismas tareas y funciones que realizaría en los locales de la empresa.

El cumplimiento de la jornada laboral, así como el control que sobre esta pudiera efectuar la entidad, quedará supeditado a las condiciones particulares y específicas de cada puesto de trabajo que se acuerden.

Para favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, el trabajador o la trabajadora, como norma general, acudirá como mínimo, un día por semana para desarrollar su trabajo en los locales de la empresa.

El número de días de presencia física obligatoria en el centro de trabajo habitual, quedará supeditado y reflejado en las condiciones particulares y específicas que para cada puesto de trabajo se acuerden, además y en función de las necesidades de trabajo y conforme a las indicaciones de su responsable, asistirá obligatoriamente a las reuniones de trabajo para las que sean citados, que computarán a efectos de la presencia semanal mínima en el centro de trabajo.

El trabajador o trabajadora asignado al proyecto de Teletrabajo, mantendrá su puesto de trabajo en su centro de referencia y es el que utilizará en los periodos que tenga que acudir a desarrollar su labor en los locales de la empresa, salvo necesidades específicas puntuales que le serán comunicadas previamente.

3.6. - Igualdad de Derechos

El trabajador o trabajadora acogida a la modalidad de Teletrabajo tendrá los mismos derechos legales y convencionales que el resto de empleados de la empresa. No tendrá obstáculos para la comunicación con los representantes de los trabajadores y estará sujeta a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras.

En concreto, el presente acuerdo no supondrá la modificación de la jornada establecida en el convenio colectivo vigente ni del horario habitual del trabajador o trabajadora, que será el de la unidad y puesto de trabajo de referencia, salvo condiciones particulares entre las partes.

Seguirán siendo de aplicación los procedimientos, formatos, documentos e instrucciones vigentes en FRATERNIDAD MUPRESA.

La relación y comunicaciones con el Dpto. de RRHH, respecto a nóminas, vacaciones, permisos, etc., se efectuarán del mismo modo que en la actualidad, a través de Fraternet. Igualmente las bajas médicas, se harán llegar a la empresa a través de su responsable, del mismo modo que el resto de los empleados y empleadas.

4. - COMPROMISO DE LA EMPRESA

La empresa pondrá a disposición del empleado o empleada adscrita al proyecto, la siguiente dotación:

Hardware:

- PC Portátil

Software:

- Conexión VPN (red privada virtual)
- Software Corporativo (Fragua, Fraternet, ...)
- Software Ofimática (Paquete Office, Outlook, Acrobat Reader,)
- Software de Protección (Antivirus, Firewall,...)

Consumibles papelería:

- Salvo excepciones, estarán a disposición del empleado/empleada en su centro de referencia.

Además de los puntos citados anteriormente, FRATERNIDAD MUPRESA se hace cargo de:

- Transporte de equipos hasta y desde su centro de trabajo habitual.
- Mantenimiento de equipos y adecuado apoyo técnico.

5. - COMPROMISO DEL TRABAJADOR / TRABAJADORA

El trabajador o la trabajadora acogida a esta modalidad de trabajo, con independencia de las obligaciones específicas contempladas en el acuerdo individual suscrito con la empresa, deberá asumir los siguientes compromisos:

- Disponer en su domicilio de una línea telefónica sin limitaciones (tarifa plana) con conexión ADSL, fibra óptica, etc., con una velocidad de conexión mínima constatada y permanente de 3 MB, a cuyos efectos deberá reportar al Área de Relaciones Laborales (Centro de RRHH) la documentación correspondiente, tal como se describe en la operativa de Teletrabajo.
- Responsabilidad en cuanto al adecuado cuidado y mantenimiento de los equipos que le han sido confiados.
- No recoger ni difundir material y/o información vía Internet o de cualquiera de las distintas aplicaciones corporativas.
- Obligación a devolver los equipos propiedad de la empresa, una vez concluyan las condiciones de Teletrabajo pactadas en su momento.

6. - PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

FRATERNIDAD MUPRESA es responsable de tomar las medidas oportunas, en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador o la trabajadora para fines profesionales.

FRATERNIDAD MUPRESA debe informar al trabajador o la trabajadora sobre cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas (Internet, distintas aplicaciones corporativas, etc.) puestas a su disposición, así como las posibles sanciones en caso de incumplimiento.

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, el trabajador o la trabajadora deberá declarar conocer los derechos y obligaciones establecidas en FRATERNIDAD MUPRESA a tal respecto, en todo caso, se aplicarán las disposiciones relativas a la protección de datos.

Específicamente, las obligaciones que deben conocer los empleados y empleadas en el desarrollo de sus funciones, son las establecidas por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento de Medidas de Seguridad de los Ficheros Automatizados.

Es responsabilidad del trabajador o la trabajadora el cumplimiento de estas normas.

7. - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

FRATERNIDAD MUPRESA informara al empleado o la empleada, de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El trabajador o trabajadora se compromete a cumplir la normativa en Prevención de Riesgos Laborales así como los procedimientos e instrucciones internos en la misma materia, especialmente en lo referente a las condiciones de trabajo con pantallas de visualización de datos (RD 488/97).

8. – FORMACIÓN

El trabajador o la trabajadora acogida a la modalidad de Teletrabajo, siempre que sea necesario, recibirá una formación apropiada, acorde a los equipos técnicos puestos a su disposición y a las características de esta forma de trabajo.

Además tendrá la obligación y el derecho de asistir a las acciones formativas u otras actividades que puedan desarrollarse en la entidad y que puedan afectarla de cara a su desarrollo profesional y a cuyo efecto serán convocados de forma expresa, computándose estas a efectos del tiempo de permanencia mínimo en el centro de trabajo.

9. – SEGUIMIENTO

Periódicamente se facilitará información a la Comisión de Igualdad de la Mutua en relación al número de solicitudes de Teletrabajo solicitadas, de acuerdo con los criterios estadísticos establecidos en las fichas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Tales datos, se facilitarán de forma que no se pueda identificar, en ningún caso, los datos personales de los afectados/afectadas.