

En Barcelona, a 24 de julio de 2019

## REUNIDOS

I. De una parte, las Empresas (en adelante las “**Empresas**”):

- Zurich Insurance PLC Sucursal en España con CIF [W0072130H] y con domicilio en Calle Agustín de Foxa 27, 28036 de Madrid. Se halla representada en este acto por Mateu Torres Tormo, con DNI 37282112D, con poderes suficientes para celebrar este acuerdo.
- Zurich Services A.I.E con CIF [V64978653] y con domicilio en Calle Via Augusta 200, 08021 de Barcelona. Se halla representada en este acto por Mateu Torres Tormo, con DNI 37282112D, con poderes suficientes para celebrar este acuerdo.
- Zurich Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A con CIF [A08168213] y con domicilio en [Calle Agustín de Foxa 27, 4, 28036 de Madrid]. Se halla representada en este acto por Mateu Torres Tormo, con DNI 37282112D, con poderes suficientes para celebrar este acuerdo.

II. Y de otra parte, las Secciones Sindicales (en adelante las “**SS**”):

Por parte de CCOO:

- M. Soledad Catalan Gómez con DNI 11794876Q
- Mercedes García Pascual con DNI 02210443M

Las Empresas y las SS (“Las **Partes**”) se reconocen mutuamente plena capacidad legal necesaria para suscribir acuerdos y vincularse jurídicamente, a los efectos que más adelante se dirán,

## EXPONEN

- I. Que las partes han entablado negociaciones a los efectos de cumplir con la regulación establecida en el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y en concreto, dar cumplimiento al artículo 10 mediante el cual se adiciona el apartado 9 del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la obligación de llevar a cabo un registro de la jornada de trabajo, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada laboral.

Fruto de dichas negociaciones, se ha decidido formalizar el presente acuerdo (el “**Acuerdo**”), con arreglo a las siguientes

## ESTIPULACIONES

### 1. Modalidad contractual

1.1 Las partes acuerdan mantener la modalidad contractual de Flexwork que fue acordada con la Representación Social en fecha 29 de noviembre de 2016 y que ha venido respetándose hasta el momento.

### 2. Registro de jornada

2.1. La plantilla deberá registrar de forma diaria el inicio y finalización de su jornada laboral.

El sistema de registro implementado por la Empresa, mediante negociación con las SS, consistirá en el acceso por parte de la plantilla al ordenador que tenga asignado por la Empresa.

2.2. La herramienta registrará de manera automática el inicio y el fin de la jornada en cuanto se conecte con el entorno de la Compañía, ya sea al introducir el usuario o al conectarse a la red vía VPN. La empresa proveedora escogida es Compensa.

2.3. La plantilla que no preste sus servicios de forma habitual en las dependencias de la empresa, a título ilustrativo pero no exclusivo ni excluyente: comerciales, deberán realizar el registro de la jornada de trabajo mediante un sistema de Aplicación móvil (APP), que deberá instalarse en los móviles/ tablets propiedad de la compañía.

2.4. La Empresa se compromete a no utilizar este registro horario como medida disciplinaria cuando dé como resultado una jornada inferior a la establecida en el Convenio Colectivo, medidas tales como deducción de salario, amonestaciones, sanciones o incluso el despido.

2.5. El registro de la jornada de trabajo estará a disposición de la Representación Legal de los trabajadores y/o de los propios empleados, de acuerdo con lo que establece el Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo.

### 3. Factor corrector

3.1 Se acuerda entre las partes la aplicación de un factor corrector genérico, de 2 horas/día en jornada partida y 30 minutos/día en jornada continuada.

Este factor corrector pretende contemplar a título ilustrativo y no exclusivo ni excluyente, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier otra clase de pausa o descanso, etc.

3.2 Una vez aplicado el factor corrector, el exceso de horas que resulte se compensará en tiempo de descanso en un período no superior a los siguientes 4 meses o, de manera excepcional y siempre previa autorización del empleado, del mando y de Relaciones Laborales se abonará y cotizará como horas

extras, con el límite anual de 80 horas. Con la salvedad de las horas extras debidas a fuerza mayor (art. 35.3 E.T.)

#### 4. Desconexión digital

4.1 Compromiso de sensibilización a través de la comunicación y formación a managers y plantilla respecto a no acceder a su PC en: Festivos (nacionales, locales, autonómicos), Bajas de IT o por accidente laboral, en permisos de paternidad/maternidad), fines de semana y vacaciones.

4.2 Imposibilitar el acceso al PC (conexión VPN) a toda la plantilla, excepto a puestos de dirección con categorías de Convenio G0 y G1N1, en las situaciones siguientes:

- Festivos Nacionales y Autonómicos (salvo en el caso de que se esté de guardia, tal y como regule el Convenio de aplicación),
- Sábados y domingos
- Bajas de IT o por accidente laboral
- Durante los permisos de paternidad/maternidad
- Durante el período de vacaciones

#### 5. Implementación

La implementación se llevará a cabo a partir del momento en que el proveedor haya desarrollado y ponga a disposición de la Empresa la herramienta en las condiciones pactadas.

#### 6. Revisión de los términos del Acuerdo

6.1 Este acuerdo se podrá someter a revisión a petición de cualquiera de las Partes, y en todo caso será revisado a los 6 meses de su implantación, pudiendo ampliarse, enmendarse, modificarse o eliminarse cualquiera de las cláusulas, por consenso de las Partes, y todo ello en cumplimiento de la normativa vigente.

**Y EN PRUEBA DE CONFORMIDAD**, las Partes ratifican y firman el presente Acuerdo, por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha más arriba indicados.

---

---

Por las **Empresas**

Por las **Secciones Sindicales**

