

PROPUESTA TELETRABAJO COMITÉ INTERCENTROS

TELETRABAJO

PRIMERO.- Vigencia.

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma.

SEGUNDO.- Definiciones.

La modalidad de teletrabajo consiste en el trabajo a distancia que desempeña una actividad laboral, sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, la cual puede realizar su actividad desde su domicilio o el lugar elegido por ésta, utilizando medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

TERCERO.- Ámbito de aplicación.

Quedan comprendidos en el ámbito de este acuerdo todas las personas que tengan la condición de trabajador/a por cuenta de esta Empresa, que por su actividad sean susceptibles de esta modalidad de teletrabajo, en la prestación de servicios dentro de las diferentes áreas funcionales establecidas en el Convenio Colectivo de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña de todos los centros de trabajo.

Acceso de prioridades.

Como medida de conciliación de la vida familiar y laboral deberá ser un derecho de carácter individual los siguientes supuestos:

- Las personas trabajadoras con diversidad funcional o con riesgos específicos (violencia de género, etc...) tendrán derecho prioritario a acceder al Teletrabajo.
- Las personas trabajadoras con hijos menores de 12 años a su cargo.
- Las personas trabajadoras con familiares con diversidad funcional o dependientes a su cargo.

CUARTO.- Voluntariedad y reversibilidad.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la Empresa, a solicitud de cualquiera de las partes y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la Empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse con un preaviso y en los siguientes términos establecidos:

-Por parte de la Empresa cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas o cambios de puesto y su nueva actividad no se adecúe a los requisitos para poder desarrollarlas en Teletrabajo, comunicándolo a la persona teletrabajadora con un preaviso de dos meses.

-Por parte de la persona trabajadora también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de dos meses.

QUINTO.- 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 de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña, manteniendo los mismos derechos que si prestasen servicios presenciales en el centro de trabajo de la Empresa.

PROPUESTA TELETRABAJO COMITÉ INTERCENTROS

SEXTO.- Formalización.

El personal interesado en cambiar de modalidad de trabajo presencial a Teletrabajo o viceversa, tanto de manera definitiva como temporal, lo pondrá en conocimiento del Departamento de RRHH, mediante un escrito (Anexo I), indicando fecha de inicio del cambio, para que sea resuelto en un plazo máximo de 15 días naturales desde su recepción.

El Departamento de RRHH dará contestación por escrito de la aceptación o los motivos de la denegación de la solicitud. En caso de aceptación de ambas partes, se formalizará por escrito el correspondiente Acuerdo Individual (Anexo II).

El desarrollo de la prestación de servicios en Teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo escrito entre la Empresa y la persona trabajadora, entregando una copia en un plazo no superior a 10 días, a la Representación Legal de los Trabajadores de todos los acuerdos de teletrabajo que se realicen y de sus actualizaciones, cuyo contenido mínimo obligatorio del acuerdo deberá incluir lo siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) 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.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

SÉPTIMO.- Condiciones de implantación.

A) Prestación de servicios de teletrabajo.

La persona trabajadora que teletrabaje continuará adscrito formalmente a la misma Unidad y centro de trabajo en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de Teletrabajo, supone que la persona trabajadora podrá realizar sus funciones de manera no presencial durante cuatro días de su jornada laboral de lunes a viernes y el día restante de la semana de forma presencial en su centro de trabajo.

Dadas las características del régimen de Teletrabajo, la persona trabajadora durante la realización de su jornada de forma presencial, ocupará un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

PROPUESTA TELETRABAJO COMITÉ INTERCENTROS

B) Jornada, horarios y calendario laboral.

La realización del teletrabajo no implica modificación alguna de la jornada, horarios y calendario laboral de los establecidos en Convenio Colectivo de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña y centro de trabajo.

La Empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

La Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, organizará y documentará este registro de jornada.

La Empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C) Formación.

La Empresa impartirá a la persona trabajadora la 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 convocada y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización y promoción profesional.

D) Medios y facilidades.

Para la ejecución en exclusiva del Teletrabajo, la Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras, en concepto de depósito, 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.

La Empresa facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios, adecuados a los estándares de seguridad y salud en materia de prevención de riesgos laborales.

La Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras de todas aquellas medidas para el mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la Empresa, asimismo, se facilitarán a las personas trabajadoras los programas informáticos y demás softwares necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.

La Empresa, podrá solicitar a las personas trabajadoras la devolución de su equipo, así como proceder a su sustitución por otro equipo.

Todos los conceptos descritos anteriormente irán a cargo de la Empresa.

Por su parte, las personas trabajadoras deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas.

E) Prevención de Riesgos.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Y en especial atención el cumplimiento de las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97, a cuyo efecto se informará al empleado de estas y el empleado declarará tener conocimiento de las mismas.

Durante la situación de Teletrabajo, la persona trabajadora será citada a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a las personas trabajadoras.

F) Derecho a la intimidad y Protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

PROPUESTA TELETRABAJO COMITÉ INTERCENTROS

La Empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Respetando los criterios anteriores, las personas trabajadoras podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

G) Compensación de gastos.

La Empresa abonará al empleado la cantidad de 60 € brutos al mes, reflejado en nómina el concepto de “complemento por teletrabajo”. La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial, teniendo la misma por objeto compensar a las personas trabajadoras por aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de Teletrabajo, y consecuentemente de cesar en esta modalidad de prestación de servicios, el empleado dejará de percibir el citado complemento.

OCTAVO.- Derechos de Representación Colectiva.

La prestación de servicios en régimen de Teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de las personas trabajadoras que realicen teletrabajo, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de la Empresa.

Las personas trabajadoras en régimen de teletrabajo tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. Considerando los días de votación o de interés general como trabajo presencial.

La Empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales o de cualquier naturaleza.

NOVENO.- Comisión de Seguimiento.

Dada la novedad y complejidad de la materia, se establece una Comisión paritaria para el seguimiento e interpretación del contenido del presente Acuerdo, formada por la Representación de la Empresa, y por lo que se refiere a la Representación Legal de los Trabajadores por 6 miembros designados por el Comité Intercentros de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales celebradas en la Empresa.

Dicha Comisión se reunirá de manera ordinaria una vez al trimestre y recibirá información de las personas adscritas al Teletrabajo, con carácter mensual. A petición de cualquiera de las partes esta Comisión se podrá reunir de manera extraordinaria.

Lo no previsto en este Acuerdo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores Artículo 13. Trabajo a distancia y las Disposiciones Generales en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

ANEXO I - SOLICITUD INDIVIDUAL TELETRABAJO-

A/A DIRECCIÓN DE RRHH DE COBEGA EMBOTELLADOR, SLU CATALUÑA
SOLICITUD DE INCORPORACIÓN AL TELETRABAJO

Sr/Sra....., con
DNI....., que presta sus servicios como persona trabajadora de la empresa Cobega
Embotellador, SLU de Cataluña, en el puesto de trabajo.....
del Depto.....

SOLICITO

La incorporación al Teletrabajo conforme a lo establecido en el ACUERDO TELETRABAJO de Cobega
Cobega Embotellador, SLU de Cataluña a partir del día.....

Lo que comunico con la debida antelación, a todos los efectos, en,
el de de 20..

Fdo.....

Recibí Empresa.....

ANEXO II - ACUERDO INDIVIDUAL TELETRABAJO-

En a..... de..... de.....

REUNIDOS

De una parte,....., con DNI..... como representante de la empresa COBEGA EMBOTELLADOR, SLU de Cataluña con CIF....., código cuenta de cotización. con domicilio social en....., calle..... en adelante LA EMPRESA.

De otra D./Dña....., con DNI..... con domicilio en....., calle..... con plena capacidad de obrar, que actúa en nombre propio, en adelante TRABAJADOR.

MANIFIESTAN

LA EMPRESA y PERSONA TRABAJADORA han convenido de manera voluntaria firmar el presente "Acuerdo de Teletrabajo", por el cual la persona trabajadora, manifiesta que de manera voluntaria ha accedido a practicar esta modalidad laboral, y pasará a ostentar, durante la duración del presente acuerdo, la cualidad de trabajador a distancia, conservando las mismas garantías y derechos establecidos previamente. Que reconociéndose mutua capacidad de obrar, es interés de ambas partes concertar el presente Acuerdo, al amparo de lo establecido en el Acuerdo de Teletrabajo de Cobega Embotellador, SLU de Cataluña, en los artículos 13 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-ley 10/2021 de trabajo a distancia, que se registrá por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. A efectos del presente acuerdo, la persona trabajadora que teletrabaje continuará adscrito formalmente a la misma Unidad y centro de trabajo en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, supone que la persona trabajadora podrá realizar sus funciones de manera no presencial durante cuatro días de su jornada laboral de lunes a viernes y el día restante de la semana de forma presencial en su centro de trabajo ubicado en.....

Dadas las características del régimen de teletrabajo, la persona trabajadora durante la realización de su jornada de forma presencial, ocupará un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

En dicho lugar el trabajador Sr./Sra..... realizará su trabajo UN día por semana, distribuidas de conformidad con las medidas de flexibilidad y pacto de disponibilidad que se indican a continuación:

- a) El horario de trabajo será de..... a..... horas, con los descansos establecidos.
- b) La jornada laboral presencial en el centro de trabajo será el día de la semana.....
- c) La jornada laboral en formato teletrabajo a distancia serán los días de la semana restantes de lunes a viernes.
- d) Se adoptarán las medidas oportunas para facilitar la comunicación, tales como mantener un canal de chat siempre en abierto durante la jornada laboral; así como la posibilidad de tener un canal audio/vídeo activo para la comunicación de empresa y trabajador, en las condiciones que se estipulen.

SEGUNDA. El contrato surtirá efectos desde....., teniendo una duración de.....

TERCERA. El salario a percibir será el mismo que por el trabajo que realizaba presencialmente e incluidos en el Convenio Colectivo de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña.

CUARTA. Para la efectiva prestación del Teletrabajo, la persona trabajadora utilizará los siguientes elementos tecnológicos:

Hardware/software (especificaciones técnicas)

Ordenador
Pantalla/s
Ratón
Teclado
Impresora
Software
Servicio de aprovisionamiento de equipamiento de respaldo informático.....
Teléfonos

Consumibles.....
Mobiliario.....
Conexión a Internet.....
Otros

Los elementos anteriormente descritos son facilitados directamente por la empresa, sirviendo el presente documento como justificante de su entrega.

La Empresa abonará al empleado la cantidad de 60 € brutos al mes, reflejado en nómina el concepto de “complemento por teletrabajo”. La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial, teniendo la misma por objeto compensar a las personas trabajadoras por aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo, y consecuentemente de cesar en esta modalidad de prestación de servicios, el empleado dejará de percibir el citado complemento.

SEXTA. La Empresa impartirá a la persona trabajadora la 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 convocada y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización y promoción profesional.

SÉPTIMA. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Y en especial atención el cumplimiento de las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97, a cuyo efecto se informará al empleado de estas y el empleado declarará tener conocimiento de las mismas.

Durante la situación de Teletrabajo, la persona trabajadora será citada a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a las personas trabajadoras.

OCTAVA. La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

La Empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Respetando los criterios anteriores, las personas trabajadoras podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

La Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras de todas aquellas medidas para el mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la Empresa, asimismo, se facilitarán a las personas trabajadoras los programas informáticos y demás softwares necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.

NOVENA. Los derechos de representación colectiva previstos y reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como, los establecidos en el Acuerdo de Teletrabajo de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña, podrán ser ejercidos por la persona trabajadora en el centro de trabajo ubicado en..... al que quedará adscrito. A tal fin se entregará copia de este Acuerdo a la representación legal de dicho centro de trabajo, en un plazo no superior a diez días desde su formalización.

DÉCIMA. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la Empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse con un preaviso y en los siguientes términos establecidos:

-Por parte de la Empresa cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas o cambios de puesto del teletrabajador y su nueva actividad no se adecúe a los requisitos para poder desarrollarlas en Teletrabajo, comunicándolo al teletrabajador/a con un preaviso de dos meses.

-Por parte de la persona trabajadora también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de dos meses.

Lo no previsto en este acuerdo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores Artículo 13. Trabajo a distancia y las Disposiciones Generales en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

De conformidad por ambas partes, se firma el día..... de..... de.....

Fdo. Persona trabajadora

Fdo. Empresa

PROPUESTA DESCONEXIÓN DIGITAL INTERCENTROS

DESCONEXIÓN DIGITAL

PRIMERO.- Derecho a la desconexión digital.

Quedan comprendidos en el ámbito de este derecho de desconexión digital, todas las personas que tengan la condición de trabajador/a por cuenta de esta Empresa, y que afectará a la totalidad de los centros de trabajo de Cobega Embotellador S.L.U. Cataluña, así como, a la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia.

Las personas que trabajan presencialmente en el centro de trabajo y las que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.