

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14398 *Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de las empresas vinculadas Telefónica de España, S.A.U., Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (código de convenio n.º 90100303012015), publicado en el BOE de 13 de noviembre de 2019, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 22 de junio de 2021, de una parte por los designados por la dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de modificación y prórroga en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de agosto de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU, Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU

En Madrid, a 22 de junio de 2021, se reúnen los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y los Representantes de las Empresas Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU, que se relacionan al final del texto, que son los miembros de la Comisión de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas constituida al amparo de lo previsto en el artículo 220 del vigente II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud de lo previsto en el artículo 3 del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, en su redacción dada por acuerdo de esta Comisión.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio Colectivo 2019-2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en este sentido se articula el siguiente:

ACUERDO DE PRÓRROGA DE CONVENIO COLECTIVO

En el Artículo 3 del vigente II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para los años 2019-2021 (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 13 de noviembre de 2019), se establece la posibilidad de prórroga del referido Convenio hasta el 31 de diciembre de 2022 en los términos referidos en el citado artículo.

En este contexto, ambas partes:

Acuerdan formalizar la prórroga y modificación del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas 2019-2021, incluyendo sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2022, procediendo a la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos, y anexos en los términos que a continuación se concretan:

- Artículo 3. Vigencia.
- Artículo 12. Garantía de empleo.
- Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa.
- Artículo 14. Revisiones salariales.
- Artículo 89. Teletrabajo y Flex Work.
- Anexo V. Nuevas formas de trabajo: teletrabajo y flexwork.

Artículo 3. *Vigencia.*

El contenido del artículo 3 del II Convenio Colectivo 2019-2021 se sustituye por el siguiente:

«Este acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2022.

El Acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2023.»

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 12. *Garantía de empleo.*

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de empleo, que continúa siendo de aplicación durante el año 2022.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 12 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo comparten la premisa de que la negociación colectiva es el foro más idóneo para, bajo un entorno de diálogo social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia y cumplir con uno de los principios informadores del presente Convenio Colectivo cual es la creación de un empleo estable y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de Convenio Colectivo de

Empresas Vinculadas y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

En este contexto se incorpora como anexo XI a este Convenio Colectivo, el Plan de Suspensión Individual de la relación laboral bajo las premisas de voluntariedad, universalidad y no discriminación, para el año 2019.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales del presente Convenio, la Dirección de las tres Empresas se comprometen a crear de forma progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo, en los términos que se recogen en el artículo 12 bis.

Asimismo, y con el fin de mantener esta dinámica de negociación y de utilización de mecanismos acordados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios.

En este sentido y para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 las direcciones de las tres Empresas se comprometen a que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo, y para el referido período, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ninguna persona trabajadora de las mismas será adscrita con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.»

Artículo 13. *Garantía de no movilidad forzosa.*

Se acuerda expresamente la extensión temporal de la garantía de no movilidad forzosa, que continúa siendo de aplicación durante el año 2022.

En consecuencia, se procede a la sustitución del artículo 13 quedando el redactado como se recoge a continuación:

«Las tres Empresas se comprometen, propiciando la voluntariedad de las personas trabajadoras, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial sobre la interprovincial. En este sentido para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.»

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 14. *Revisiones salariales.*

Para el año 2022 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1% que tendrá carácter consolidable.

Igualmente se abonará un Plus de Convenio por importe de 300 euros no consolidables que se abonará en el mes de octubre de 2022 a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2022 y hayan permanecido en activo todo el año.

A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

De este modo, el artículo 14 queda redactado como sigue:

«Año 2019:

Para el año 2019 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Los sueldos y salarios base para las distintas Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las que figuran en la tabla que se adjunta en el anexo I.

Año 2020:

Para el año 2020 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de este Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2020.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2020, formando parte de la masa salarial en el año 2020 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2021:

Para el año 2021 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 300 euros a todas las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2021.

A aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente. De esa cantidad, 150 euros se incorporarán a los sueldos base a 31 de diciembre de 2021, formando parte de la masa salarial en el ejercicio 2021 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Año 2022:

Para el año 2022 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1% que tendrá carácter consolidable.

Igualmente se abonará un Plus de Convenio por importe de 300 euros no consolidables que se abonará en el mes de octubre de 2022 a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2022 y hayan permanecido en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

Si al finalizar la vigencia del Convenio, incluida su prórroga, el IPC real acumulado de todo el periodo fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global ambas partes se comprometen a revisar las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2023 para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

Antigüedad: El valor de los bienios que se devenguen continuará siendo el 2,4% del sueldo base en el nivel del puesto profesional correspondiente.

Resto de conceptos económicos: A partir de 1 de enero de 2019 los restantes conceptos económicos incluidos en el presente Convenio tendrán los valores que figuran en el anexo I. Dicho anexo comprende los conceptos económicos que se aplican a las tres Empresas.

Los restantes conceptos económicos que se aplican exclusivamente a alguna de ellas con carácter transitorio hasta su homogeneización tendrán los valores establecidos en el presente Convenio y son de aplicación en los términos indicados en las disposiciones que los contemplan.

Estos conceptos mantendrán los mismos valores que tienen en la actualidad y no experimentarán variación durante la vigencia del Convenio.»

CAPÍTULO X

Tiempo de trabajo

Sección 2.ª Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos

Artículo 89. *Teletrabajo y Flex Work.*

Se modifica este artículo 89 con el fin de adaptarlo al contenido del nuevo acuerdo en materia de nuevas formas de trabajo.

De esta forma el artículo 89 quedaría redactado como sigue:

«Artículo 89. *Teletrabajo y Smart Work (trabajo en movilidad).*

La regulación de las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y Smart Work se regirá por las disposiciones previstas en el anexo V del presente Convenio.»

ANEXO V

Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork. Acuerdo de teletrabajo en TDE, TME y TSOL

Se sustituye íntegramente el anexo V del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas para regular las nuevas formas de trabajo en TdE, TME y TSOL.

Se adjunta como anexo V al presente Acuerdo de prórroga.

Vigencia de la prórroga del Convenio.

La presente prórroga del II Convenio colectivo de Empresas Vinculadas 2019 - 2021, así como la de sus disposiciones adicionales, transitorias, final y anexos que lo acompañan, con las modificaciones contempladas en el presente acuerdo, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2022, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Registro y publicación.

El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas firman el presente texto de prórroga del II Convenio colectivo de empresas vinculadas 2019 - 2021, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 22 de junio de 2021.

ANEXO V

Las nuevas formas de trabajo en TDE, TME, TSOL

1. INTRODUCCIÓN.

Telefónica España siempre ha sido un referente en el mercado empresarial fortaleciendo su posición competitiva a través de la creación del mejor entorno laboral posible. Apostamos decididamente por la promoción de la flexibilidad en la prestación de

la actividad laboral fundamentada en la responsabilidad, autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras, con la convicción de que son estos elementos los que determinan la mejor aportación a la Compañía.

Por esta razón, consideramos que los avances de la tecnología digital deben traer consigo grandes ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, capacidad de autoorganización, autonomía en la gestión y mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que favorezcan un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras; convirtiendo las nuevas formas de trabajar en un elemento estratégico para la Compañía.

Son ya muchos años en los que Telefónica mantiene el compromiso con el desarrollo y el avance de las nuevas formas de prestación de la actividad laboral, que permiten no sólo a todos los profesionales mejorar en su bienestar y en la conciliación de su vida personal y familiar con la actividad profesional, sino que con ello también se contribuye a un desarrollo más sostenible de la sociedad en su conjunto, lo que sin duda redundará en un sentimiento de orgullo y pertenencia que contribuye a que Telefónica sea la Empresa líder en España

La introducción del teletrabajo en la Compañía no es reciente, esta apuesta por la conciliación, la digitalización y las nuevas formas de trabajar se ha venido encauzando y desarrollando con una política de diálogo social permanente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, que cuenta con una dilatada trayectoria que ha recogido y mejorado las recomendaciones contenidas en la legislación de referencia, tanto internacional como nacional en anteriores convenios colectivos.

En este sentido, podemos destacar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 y la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores en relación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDL 28/2020).

La incorporación de las nuevas tecnologías, en sus múltiples facetas, ha permitido una clara evolución de la sociedad en la que vivimos, las empresas y las relaciones que se establecen entre éstas, hacia el exterior con los proveedores, accionistas o instituciones, y hacia el interior con las personas trabajadoras.

Pese a que en nuestro II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas se recogía una extensa regulación del teletrabajo y en la compañía había un importante porcentaje de la plantilla que disfrutaba de esta modalidad, la irrupción de la pandemia del Covid-19 ha llevado a un escenario de teletrabajo generalizado, como medida excepcional de contención sanitaria.

Sin duda, la gestión durante el COVID está siendo ejemplar y nos ha permitido adquirir importantes enseñanzas sobre la aplicación de nuevas formas de trabajo y ha supuesto un salto cualitativo en cuanto a la extensión de las nuevas tecnologías a la prestación de la actividad laboral, propiciando así unas condiciones que aconsejan avanzar de manera estructural en la plena regulación de esta modalidad de prestación de servicios.

En este contexto, la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras, a través de la negociación colectiva, han sido conscientes de la imprescindible potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica España es y debe seguir siendo pionera, considerando necesario continuar impulsando el teletrabajo como una de las formas de la organización y prestación del trabajo en la empresa, basada entre otros aspectos, en la confianza y la responsabilidad.

El trabajo a distancia se fundamenta en un sistema que afianza la relación de confianza entre las empresas y las personas trabajadoras, así como respecto a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, que además de introducir elementos

de flexibilidad en las relaciones laborales genera elementos positivos para todas las partes.

Para la Organización porque actúa como un elemento de atracción y retención del talento, para cada profesional que voluntariamente lo solicite y cumpla los requisitos por suponer una mejora importante de su bienestar, una ordenación del tiempo de trabajo diferente y que puede permitir una mayor conciliación de su vida profesional y personal favoreciendo la productividad, y para la sociedad por tratarse de un modelo más sostenible e inclusivo socialmente, y por supuesto, más respetuoso con el medio ambiente.

Por todas estas razones, ambas partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar esta modalidad de trabajo, sin perjuicio de la necesaria garantía de la actividad presencial cuando la naturaleza de los servicios prestados así lo exija.

2. TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (SUPERIOR AL 30%).

Continuando con la ya larga tradición de las Empresas en esta materia, definimos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Empresas Vinculadas de Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, como una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora o en el lugar elegido por ésta, utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, siendo una herramienta estratégica en nuestra organización.

Deberá asegurarse el cumplimiento de las necesidades de la actividad, siendo compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

2.1 Ámbito personal.

Personas trabajadoras que soliciten la realización de su actividad en esta modalidad con conocimientos suficientes de la actividad del puesto y de los procedimientos de trabajo de forma no presencial, así como conocimientos informáticos y técnicos, con autonomía y con capacidad de planificación en el trabajo, accesibilidad y disponibilidad.

Estos requisitos deberán mantenerse durante el periodo en que se apruebe la modalidad de teletrabajo.

2.2 Ámbito objetivo.

Consideramos un modelo de teletrabajo con un carácter universal y voluntario que evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general todas las actividades son teletrabajables, exceptuándose aquellas que por la naturaleza de sus funciones requieren realizarse mayoritariamente de manera presencial y aquellas otras que son objeto de desarrollo en el apartado 4 de este acuerdo «Otras formas de flexibilidad: Smart Work (trabajo en movilidad)».

Para ello, en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se efectuará el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo.

2.3 Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.

El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y ser puesta en conocimiento de la Representación de los Trabajadores/as según dispone el artículo 8 RDL 28/2020.

Será la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo donde la Empresa facilitará información del procedimiento.

En caso de denegación de la solicitud de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

2.4 Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La condición de persona teletrabajadora, tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez se realice la valoración en la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad en el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquier de las partes, con preaviso de un mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.9 de este acuerdo «Situaciones de reversibilidad».

Además, la empresa establecerá un calendario de seguimiento periódico con el responsable de la unidad, con el fin de corroborar que se siguen cumpliendo las condiciones para el mantenimiento del teletrabajo.

En caso de denegación de la prórroga de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

2.5 Dotación de medios y compensación de gastos.

En la actualidad, las empresas en el ámbito del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas continúan dotando progresivamente de los medios necesarios, fruto de la situación excepcional de teletrabajo derivada de la crisis sanitaria, lo que ha permitido mantener los niveles de actividad, de acuerdo con los compromisos alcanzados con los Representantes de los Trabajadores/as (Acuerdo COVID 07/2020).

El presente acuerdo colectivo establece en cumplimiento de los artículos 11 y 12 del RD Ley 28/2020 que los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan, quedando compensados y abonados en los términos del Real Decreto Ley, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.
- Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.
- Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija, recogidos en el Convenio Colectivo vigente (artículo 181 II CEV).
- Igualmente se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única).

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa.

Serán de aplicación igualmente, el artículo 168 del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

La empresa no será responsable de los posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de su posible uso indebido.

2.6 Distribución de trabajo presencial y trabajo a distancia y lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.

Este acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras cuya actividad sea susceptible de realizarse a distancia y dispongan de los medios para poder realizarla, reconociendo dos días semanales con carácter universal.

Siempre y cuando así se requiera por el Director del Área correspondiente, cuando la actividad desarrollada en la unidad lo permita y existan posibilidades organizativas, se podrá incrementar la duración del mismo, su distribución o la acumulación de los 2 días pudiendo llegar a una semana completa en periodos quincenales.

Las personas responsables de equipo concretarán los días de la semana de teletrabajo de cada persona trabajadora, que vendrán razonados por la correcta ordenación de la actividad, para lo cual, además, se podrán establecer porcentajes y/o turnos rotatorios allí donde sea necesario. Las personas responsables de equipo informarán, mediante correo electrónico u otra comunicación escrita, a la persona trabajadora de los días concretos de teletrabajo, así como de los porcentajes de jornada y/o turnos rotatorios de los mismos.

El tiempo de teletrabajo se realizará preferentemente en jornadas completas, si bien con acuerdo con las personas responsables podrá realizarse en tiempo de jornada equivalente. El tiempo de traslado desde la empresa al lugar de trabajo en domicilio no contabilizará a efectos de cómputo de jornada.

En el contrato de teletrabajo quedará fijado el lugar de trabajo habitual durante la vigencia del acuerdo, que será el lugar designado libremente por la persona trabajadora, y una posible segunda residencia, manteniéndose a todos los efectos, la adscripción en todo caso al lugar/centro de trabajo donde la persona desarrolla la jornada en modalidad presencial, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Será responsabilidad de la persona trabajadora que el lugar de trabajo cumpla con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en el apartado 2.13 del presente acuerdo relativo a Prevención de Riesgos Laborales.

2. Adicionalmente deberá contar con la conectividad y cobertura de red (datos) adecuadas por la realización de su trabajo. En el caso de que ocurriese alguna incidencia o avería técnica deberá reincorporarse a la mayor brevedad de manera presencial a su centro de trabajo mientras aquella se soluciona, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.

3. En el caso de que el trabajo a distancia se realice desde una segunda residencia, la persona trabajadora, deberá comunicarlo al responsable con carácter previo, garantizando el carácter mixto de esta medida, con su asistencia presencial al centro de trabajo al que se encuentre adscrito los días que le correspondan o cuando sea requerido en caso de necesidad en los términos del apartado 2.7, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.

4. Las empresas harán una dotación única de silla cada una de las personas trabajadoras y la puesta disposición será en la residencia que indique el empleado. Igualmente, la responsabilidad en el transporte y los gastos del traslado, en caso de producirse entre los dos domicilios, serán a cargo exclusivamente de la persona trabajadora.

5. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, por ello, es responsabilidad de la persona trabajadora cumplimentar de forma veraz y adecuadamente el cuestionario de autoevaluación de los lugares donde va a realizar el teletrabajo.

2.7 Jornada y Horarios.

La jornada será la establecida en el Convenio Colectivo y deberá desarrollarse dentro del horario general de la unidad a la que pertenezca.

Las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo estipulado en el Acuerdo de Registro de Jornada (Anexo XII), con las mismas herramientas que en el modelo presencial (auto registro)

Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo al que esté adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.), que le sean solicitadas por parte de la empresa, con antelación suficiente.

Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios. En los supuestos de trabajo a turnos, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2.8 Condiciones económicas.

La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse. Todo ello a excepción que la retribución variable incorpore algún concepto cuya naturaleza o descripción implique presencia.

2.9 Situaciones de reversibilidad.

Este principio de reversibilidad garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial

– A instancia de la empresa: En cualquier momento durante la vigencia del contrato cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación del responsable del resultado óptimo para su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro justificado.

Asimismo, serán causa de reversión los casos de incumplimiento de los deberes y obligaciones para la prestación de la actividad laboral o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales. Todo ello sin perjuicio de las previsiones relativas a deberes y obligaciones recogidas en el capítulo XV del II Convenio de Empresas Vinculadas.

En caso de reversión a instancia de la empresa, se ofrecerá la motivación por la que se produce la misma.

– A instancia de la persona teletrabajadora: podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 20 días.

En estas situaciones se deberá proceder a la devolución de los medios y herramientas facilitados por la Empresa como consecuencia de la realización del teletrabajo, y no se podrá volver a solicitar el teletrabajo durante un año salvo que concurren causas excepcionales que lo justifiquen.

Por otro lado, se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento; Desaparecido el motivo de la suspensión se producirá la reanudación del teletrabajo, dicha suspensión no modificará la duración del acuerdo de Teletrabajo inicialmente pactada.

De estas situaciones de reversión tanto a instancia de la empresa como de la persona trabajadora se informará en la Comisión de Ordenación de Tiempo de Trabajo.

2.10 Control y seguimiento de la actividad.

La empresa podrá controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora con cualquier acción propuesta por la Empresa.

La aplicación de esta modalidad de trabajo será objeto de seguimiento y evaluación individualizada en los términos que se establezcan en cada área y con los mecanismos que puedan utilizarse al efecto, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral.

Se fija como sistema específico para el control horario (registro de jornada diario) el que ya se tiene establecido en la empresa.

Las personas trabajadoras y la empresa respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado

La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y normativa de la empresa.

2.11 Formación.

Se mantendrá el derecho a la formación en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia. Se garantizará la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Además, debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

Se deberá realizar una formación con carácter previo adecuada y específica sobre las características de esta modalidad de organización. En la Comisión Central de Formación se revisarán los cursos actuales y se plantearán nuevas necesidades formativas en relación con esta modalidad de la prestación laboral.

Igualmente, se trabajará en un escenario formativo para los mandos que puedan mejorar sus capacidades de liderazgo digital.

2.12 Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

2.13 Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras 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

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de los riesgos del trabajo a distancia, deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios.

Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio de Prevención.

Para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio (limpieza, cocina, etc.).

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución en el CCSS de Telefónica de España y Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Telefónica Soluciones y el de Telefónica Móviles, por ser los foros correspondientes.

Recomendaciones PRL:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La pantalla debe estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60.º bajo la horizontal.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todos los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos como la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

2.14 Derechos colectivos y sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa aplicable.

Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona trabajadora, en el caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad. La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en la comisión interempresas de ordenación del tiempo de trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el RDL 28/2020, se entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, que excluirá aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 ET. Esta copia se entregará por la Empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

2.15 Protección de Datos y Desconexión Digital.

Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

Así mismo, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y el RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

4. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.

5. La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores y trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, con los límites establecidos en la legislación vigente, en el Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y en la Política de Privacidad de Empleados.

6. El acceso por la empresa al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados se llevará a cabo en los términos recogidos en el artículo 168 del Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas y normativa de la empresa.

2.16 Seguridad de la Información.

Las personas trabajadoras deberán gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsables de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a las políticas de seguridad establecidas por la empresa. Así mismo, comunicara cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.

El traslado de soportes fuera de las instalaciones de la empresa deberá estar siempre autorizado previamente por la empresa.

Los medios facilitados por la empresa quedaran vinculados a una persona trabajadora, en concreto, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con estos.

El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

Igualmente resultara de aplicación la regulación convencional vigente, así como la normativa interna de la compañía.

2.17 Procedimiento.

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, a través de los sistemas informáticos que determine las empresas y que permitan recoger de manera automática y uniforme un

procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual.

A partir del mes de septiembre de 2021, se anunciará la fecha de inicio del período de solicitud y el procedimiento para realizarlo con el fin de facilitar que el proceso de transición entre los dos modelos se pueda realizar de la manera más ordenada posible, una vez se determine el fin de las medidas excepcionales establecidas en el marco de la Comisión Covid.

Una vez iniciado el nuevo modelo de teletrabajo de manera generalizada en la plantilla, el plazo de resolución de las peticiones será de un mes a partir de la solicitud del empleado.

La Empresa desarrollará un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas.

Este procedimiento será informado en la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo

2.18 Ciberacoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo se ratifican en el compromiso adquirido en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al «Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo» previsto en el anexo VII del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, incorporando al mismo lo acordado en el presente apartado.

Es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

a) Definición «ciberacoso».

Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

b) Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral.

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

c) En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (Anexo VII). Asimismo, le resulta de aplicación lo establecido en el artículo 168 del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas en cuanto en el mismo se regula de manera específica la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, acceso a internet.

3. TRABAJO NO PRESENCIAL INFERIOR AL 30% DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras que realicen trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo (1 día) previsto en el RDL 28/2020 se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Smart Pc o similar.

La persona trabajadora deberá contar con un servicio de conectividad para poder desempeñar las funciones en remoto, siéndoles de aplicación todo lo dispuesto en el presente acuerdo en materia de reversibilidad, jornada y horarios y determinación del día de teletrabajo por parte de su responsable.

A estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el número 2 del acuerdo con excepción de lo recogido en el punto 2.5. «Dotación de medios y compensación de gastos».

4. OTRAS FORMAS DE FLEXIBILIDAD: SMART WORK (TRABAJO EN MOVILIDAD).

Smart Work es una nueva forma de facilitar la prestación laboral, que permite desarrollar a determinados colectivos, por su actividad y perfil, su actividad sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada a la oficina. Esta nueva forma de prestación laboral amplía de manera significativa las posibilidades de flexibilidad, adecuándose en cada momento, a las necesidades del negocio y de los clientes.

El Smart Work, no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad diferente y desarrollada al amparo de la negociación colectiva, por lo que le son de aplicación las

condiciones referidas a continuación y no las contenidas en los apartados precedentes ni la regulación del RD Ley 28/2020.

En esta nueva forma de trabajo, están incluidos con carácter general, los colectivos de especial atención y dedicación al cliente de forma presencial como son por razón de su actividad actual, la venta directa carterizada y venta indirecta, ingeniería preventiva y postventa, así como los colectivos regulados en artículo 2 II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

Las condiciones básicas del Smart Work son:

1. Esta modalidad conlleva una cultura basada en la confianza y la responsabilidad de todas las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir. Igualmente implica presencia en los centros de trabajo cada vez que sea necesaria o requerida.

2. Por la naturaleza de los proyectos y actividades definidas anteriormente, únicamente están incluidos los colectivos mencionados en el tercer párrafo de este apartado 4.

3. En relación con las herramientas a utilizar, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

4. Las personas trabajadoras deberán acudir al centro de trabajo al que estén adscritos cuando les sea requerido, tan pronto como sea posible, o al domicilio de cliente cuando sea necesario, existiendo obligación de acudir a las reuniones de coordinación de equipos, cursos de formación o cualquier otra situación, con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se realizase en la oficina. Se deberá tener en cuenta la premisa de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el Smart Work, no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En cualquier caso, estas circunstancias serán debidamente notificadas con la suficiente antelación a la persona trabajadora.

5. Se deberá asegurar la coordinación y confluencia física con los colaboradores, garantizando el acompañamiento, la coordinación y seguimiento de la actividad de todas las personas trabajadoras bajo su responsabilidad.

6. Podrá ser reversible con causas justificadas y comunicación a la persona trabajadora.

7. Las personas trabajadoras contarán y mantendrán los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente se les sufragará de la siguiente manera, aun considerando su exclusión del régimen de Teletrabajo referido en los apartados anteriores del presente acuerdo y del RDL 28/2020:

a) Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.

b) Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.

c) Igualmente se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única).

d) Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija, recogidos en el Convenio Colectivo.

8. El resto de las condiciones se regirán por lo previsto para el teletrabajo: formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, desconexión, registro horario, jornada, recomendaciones de seguridad y salud y derechos sindicales.

9. Las personas trabajadoras que realicen esta modalidad de Smart Work recibirán una comunicación por parte de la Empresa.

5. JORNADA SEMANAL FLEXIBLE BONIFICADA.

Telefónica España tiene una larga trayectoria en el diseño e implantación de medidas de flexibilidad que siempre nos han posicionado como líderes en materia de nuevas formas de trabajo, horarios, jornadas y medidas de conciliación.

La reducción de la jornada semanal a través de los fines de semana extensivos fue una de las medidas más novedosas implantadas en Telefónica en 2012 y que anticipaba la ambición de incorporar medidas diferenciales en el sector, así como en el país, tendentes a facilitar la flexibilidad y la conciliación de la vida personal y familiar.

Sin duda, la implantación de esta modalidad de jornada en España fue todo un reto y una experiencia pionera en el país, pues la medida de fines de semana extensivos consistía en incorporar un día más al fin de semana (lunes o viernes) concentrando la actividad semanal en los 4 días restantes.

Una vez más, como empresa de referencia en el sector y en la economía nacional, asumimos la responsabilidad de diseñar, evolucionar e incorporar, nuevas posibilidades de jornada a nuestro amplio elenco de medias de flexibilidad.

A partir de esa experiencia y fruto de la negociación colectiva, se acuerda la incorporación de una nueva jornada semanal flexible y bonificada, con unas condiciones que pretenden favorecer el interés y la adopción de esta medida por parte de todas las personas trabajadoras.

En este último año, la irrupción de la pandemia nos ha llevado a un proceso de transformación interna vertiginoso, que apoyado en las tecnologías de la comunicación y demás avances tecnológicos, nos ha permitido cambiar radicalmente el modelo de prestación de la actividad laboral de manera exitosa. Sin duda, la experiencia adquirida, nos debe servir de base para la implantación de nuevas medidas de flexibilidad que pongan en valor lo aprendido durante este tiempo. Así mismo hemos podido comprobar que el incremento de la flexibilidad genera un mayor compromiso y corresponsabilidad por devolver a la Compañía esa confianza. Por ello estamos convencidos que esta medida no sólo ofrecerá nuevas vías de flexibilidad para la plantilla, sino que también incrementará el compromiso, favorecerá la atracción y fidelización del mejor talento y por tanto los resultados a nivel general.

Por ello, dentro de este Acuerdo, se incorpora la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan solicitar de manera voluntaria la ampliación del fin de semana, flexibilizando la jornada semanal y concentrando la actividad laboral de lunes a jueves, y en la que la empresa bonificará con un 20% la reducción salarial a realizar por el tiempo no trabajado. Este porcentaje de bonificación cotizará a la seguridad social a todos los efectos.

Con el acuerdo de esta medida, queremos ser capaces de avanzar hacia una cultura enfocada al desempeño y a los resultados de la actividad, la racionalización de los horarios, adoptando las decisiones que sean precisas para favorecer y modernizar aún más, los nuevos entornos laborales.

Esta nueva modalidad se iniciará con un piloto de 3 meses de duración, e iniciará su vigencia el próximo 1 de octubre. Antes de finalizar el año, en la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizarán los datos de seguimiento. Al finalizar este piloto, la Empresa considerará su continuidad; la posible extensión de este tipo de jornada tendría una duración de un año.

Todas las personas trabajadoras durante este piloto podrán solicitar su adscripción voluntaria entre julio y septiembre, siendo el inicio de esta jornada, el 1 de octubre. La empresa habilitará el procedimiento necesario para su solicitud y concesión.

Esta jornada tendrá carácter voluntario para todas aquellas personas trabajadoras que así los soliciten, desarrollándose bajo las siguientes premisas y condiciones:

1. La adscripción voluntaria a este tipo de jornada supone que la persona trabajadora se adscribe a una nueva jornada circunscrita a esta nueva modalidad de semana laboral de 32 horas y que se realizará de lunes a jueves, 8 horas diarias, sin que

se modifique el tipo de jornada que la persona trabajadora viniera realizando (partida ó continua) y con los siguientes horarios:

– Horarios de profesionales con Jornada Continuada: 7:30 a 8:30 h y el de salida entre las 15:30 a 16:30 h, sin que se devengue cheque comida, plus jornada partida o similar.

– Horarios de profesionales con Jornada Partida: de lunes a jueves 8 horas diarias (7:30/9:30 horas hasta las 17:00/18:30 horas), con una interrupción mínima para la comida de una hora y una flexibilidad a la entrada de dos horas. En los casos en que el inicio de la jornada se produzca entre las 7:30 horas y las 8:00 horas, el tiempo mínimo de comida se incrementará en los mismos minutos en que se hubiera anticipado la entrada de la mañana. En cualquier caso, la salida no podrá realizarse antes de las 17:00 h.

2. Este cambio de jornada se formalizará por escrito.

3. Considerando el cómputo de jornadas de invierno y verano, se reducirá proporcionalmente 5,5 horas/semana de los conceptos fijos a percibir como consecuencia de esta reducción de jornada semanal. Igualmente, esta reducción aplicará también a la retribución variable.

4. La empresa bonificará el 20% de los conceptos retributivos fijos, exclusivamente, que dejará de percibir la persona trabajadora por esas horas no trabajadas. Este porcentaje de bonificación cotizará a la seguridad social a todos los efectos.

5. Por razones de actividad a instancia de las empresas o por parte de la persona trabajadora, podrá ser reversible con el preaviso de 1 mes y causa justificada. En este último caso la persona trabajadora no podrá instar una nueva petición.

6. Serán concedidas todas las peticiones que se realicen hasta alcanzar un máximo del 10% de las personas trabajadoras que conforman la Dirección básica. Las peticiones que superen ese porcentaje se resolverán siguiendo criterios organizativos y de actividad.

7. La aplicación de este piloto se extenderá a todas las unidades de la empresa, si bien, en aquellas en las que la forma de organización y prestación de la actividad se pueda ver afectada por su implementación, como entre otros en los sistemas de trabajo a turnos, la empresa analizará de manera individualizada todas las peticiones con el fin de que no se vea alterada la actividad ni el sistema de trabajo.

6. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo será la competente para hacer seguimiento de este acuerdo.

En la misma se facilitará información sobre las reversibilidades producidas, denegaciones de prórroga y número de teletrabajadores y de trabajadores en Smart Work o cualquier otra cuestión recogida en este acuerdo en capítulos anteriores a excepción de los temas propios relativos a las Prevención o competencia de otros foros.

Dadas las especiales características de este acuerdo especialmente las referidas a la universalidad, la Empresa, analizará en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la aplicación, la viabilidad de este modelo, en términos de eficiencia, productividad, y adaptabilidad de las personas trabajadoras a estas nuevas formas de trabajo, informando de estas circunstancias en el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

7. VIGENCIA Y EFECTIVIDAD DEL ACUERDO.

El presente acuerdo entrará en vigor una vez se haya producido el pleno retorno presencial de la plantilla a los centros de trabajo de conformidad con las circunstancias sanitarias que concurran en ese momento y con la pérdida de vigencia del Acuerdo Covid de fecha 21 de Julio de 2020. En cualquier caso, se fija como referencia el 1 de enero de 2022 siempre que se cumplan las condiciones anteriores. La entrada en vigor

de este acuerdo sustituirá cualquier regulación anterior y finalizando en todo caso su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Smart Work podrán en el marco de su flexibilidad iniciar esta modalidad de trabajo con carácter inmediato si bien la dotación de medios se vincula expresamente al inicio de la vigencia del presente acuerdo.

8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DEL ACUERDO.

Las estipulaciones y condiciones contenidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este Acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.