

Teletrabajo - BBVA Estatal

Acuerdo Colectivo sobre Teletrabajo en BBVA (texto del Acuerdo)

Hoy 27 de julio se ha llegado a un Acuerdo de Empresa en BBVA para regular y mejorar las condiciones de implantación del Teletrabajo, como os hemos informado en nuestro comunicado. Dada la complejidad y cierta amplitud de las cuestiones que regula el Acuerdo te recomendamos su lectura. Os facilitamos el texto completo del mismo.

ACUERDO COLECTIVO SOBRE LAS CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL BANCO EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO

Madrid, 27 de Julio de 2011

REUNIDOS

DE UNA PARTE

D^a M^a Pilar Morata Rubio y D. Angel Luis Mancebo Soto, en representación de BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA

Y DE OTRA

D. Juan J. Giner Martínez, D. Salvador Puchades Belloch, D^a Julia Castellanos del Solar, D. José Luis Jiménez Berrocal, D. Andrés Gómez Ortega y D. Fernando Antonio Casas Luna, en representación de la Sección Sindical Estatal de COMFIA-CCOO en BBVA.

D. José Manuel Ocaña, D^a Susana Pérez Díaz y D^a Isabel Rubio Salva, en representación de la Sección Sindical Estatal de FES-UGT en BBVA

D. Antonio Torres Maruenda y D. Vicenç Castelló Gayá, en representación de la Sección Sindical Estatal de ACB-CCP en BBVA.

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad en la condición que cada uno comparece para la firma del presente documento, y a tal efecto

MANIFIESTAN

En el marco de las diferentes fórmulas existentes para la organización y/o realización del trabajo a través de la utilización de las tecnologías de la información, la Empresa ha venido realizando una prueba piloto, basada en la oportunidad de ofrecer la modalidad del teletrabajo a empleados que venían realizando un trabajo susceptible de realizarse a través de esta fórmula de organización y basada en la voluntariedad para su realización por parte del empleado y en la reversibilidad de la fórmula.

En atención a la petición formulada por la Representación de los Trabajadores, se estima oportuno crear un marco regulado colectivamente para concretar las condiciones de aplicación de esta nueva fórmula de realizar el trabajo en el ámbito de la Empresa.

La empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan el desarrollo de un Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de Julio de 2002.

ACUERDO:

PRIMERO.- Vigencia.

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia indefinida.

SEGUNDO.- Ámbito de aplicación.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desarrollo del desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Consiguientemente, la implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios dentro de las áreas de apoyo y corporativas de la Entidad, en Servicios Centrales y Direcciones Territoriales.

TERCERO.- Formalización.

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la Empresa y el trabajador en los términos previstos en este documento, siguiendo el modelo general adjunto a este Acuerdo.

CUARTO.- 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 Banca y Acuerdos Colectivos de aplicación en la Empresa, con las peculiaridades establecidas en el presente

Acuerdo derivadas de la prestación de servicios en Teletrabajo.

QUINTO.- Voluntariedad y reversibilidad.

Esta modalidad tiene carácter voluntario, tanto para el empleado su aceptación, como para la empresa en su ofrecimiento; e igualmente es reversible para ambas partes.

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 con un preaviso de dos meses.

Por parte del Empleado también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de dos meses. De ejercerse el derecho de reversibilidad durante los seis primeros meses desde el inicio de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ésta no se hará efectiva hasta la conclusión del referido periodo.

Si el empleado ejerciese el derecho de reversión, una vez transcurridos los plazos citados en el párrafo anterior, pasará a prestar servicios de manera presencial tal y como venía haciendo con carácter previo a la suscripción del presente Acuerdo, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo de Banca y Acuerdos Colectivos de aplicación en la Empresa.

SEXTO.- Condiciones de implantación.

A) Prestación de servicios de teletrabajo.

El empleado que teletrabaje continuará adscrito formalmente a la misma Unidad en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, supone que el Empleado podrá realizar sus funciones de manera no presencial como máximo hasta el noventa por ciento (90%) de su jornada laboral, trabajando desde su domicilio.

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

B) Jornada y horarios.

El empleado realizará una jornada no presencial que se concretará en su contrato de teletrabajo, equivalente al 90% como máximo de la jornada que tiene establecida en la Unidad a la que pertenece. No obstante, dicho porcentaje podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejado en el correspondiente contrato. El tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado por el empleado en las instalaciones de la Empresa.

Es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados, horarios compatibles con la unidad) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo como en presencia (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las

ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad.

Por ello, la designación de los días y horarios pactados para el desarrollo de teletrabajo no debe impedir la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de su centro.

C) Objetivos.

La Empresa deberá comunicar al Empleado los estándares mínimos de calidad y de ejecución establecidos para el correcto cumplimiento de los servicios prestados. En este sentido, la Unidad a la que figura adscrito el Empleado notificará por escrito al mismo los indicadores de productividad conforme a los cuales deberá desarrollar sus funciones, que guardarán similitud con los establecidos en presencia.

D) Formación.

La Empresa impartirá al Empleado 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 convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional.

E) Medios y facilidades.

Para la ejecución en exclusiva del trabajo, la Empresa pondrá a disposición del Empleado, en concepto de depósito, un 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.

Si el empleado lo solicita, le facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios, adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales.

El mantenimiento del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico del Banco.

Asimismo se facilitarán al empleado los programas informáticos y demás software necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.

Por su parte, el empleado deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas, pudiendo la Empresa exigirle responsabilidades por la utilización inadecuadas de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador.

La Empresa, podrá solicitar al Empleado la devolución de su equipo, en cualquier momento, así como proceder a su sustitución por otro equipo.

F) Prevención de Riesgos.

En materia de Prevención y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir 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, el Empleado será citado a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a sus Empleados.

En el ámbito del CESS se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

G) Propiedad intelectual y Protección de datos.

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

El empleado reconoce que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad obra, trabajo o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, son propiedad exclusiva de la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto legislativo 1/1996, de 12 de Abril, y demás normas legales aplicables.

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

H) Control y Auditoría.

La Empresa podrá realizar los controles remotos o presenciales oportunos, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte del empleado, a cuyo efecto, el Empleado autoriza a la Empresa a realizar al menos con carácter anual, una Auditoría, ya sea en soporte remoto o presencial, de los sistemas informáticos, de comunicación y de seguridad del Empleado, posibilitando el acceso a su domicilio particular a los Auditores, que preavisarán al menos con 48 horas de antelación, y facilitándoles las pruebas que soliciten para cubrir el objetivo de la Auditoría.

I) Compensación de gastos.

Si el teletrabajador viniera cobrando el concepto de Ayuda alimentaria, en razón de su horario de trabajo, previamente a su incorporación a esta modalidad, la seguirá cobrando en las mismas condiciones.

La empresa abonará al empleado en concepto de complemento por teletrabajo la cantidad de 50 brutos al mes. La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial, teniendo la misma por objeto compensar al empleado 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.

En el supuesto de que en el desarrollo de sus funciones, el Empleado deba de realizar viajes de trabajo, serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurriera, excepto en los que realice al Centro al que esté adscrito, de conformidad con la

normativa vigente para los trabajadores que realizan su prestación de servicios en los centros de trabajo del Banco.

No tendrá la consideración de viajes de trabajo los desplazamientos que el Empleado realice a las instalaciones de la Empresa en el centro de trabajo al que esté formalmente adscrito con objeto de desarrollar la parte de jornada en que está previsto que trabaje de manera presencial.

SÉPTIMO.- Derechos de Representación Colectiva.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador, 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 los trabajadores que prestan servicios en los centros de la Empresa.

OCTAVO.- Comisión de Seguimiento.

Dada la novedad y complejidad de la materia se establece una Comisión 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 de los Trabajadores por 6 miembros designados por los sindicatos firmantes de este Acuerdo, en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales celebradas en la Empresa.

Si hubiera Sindicatos firmantes de este Acuerdo que no ostenten representatividad suficiente en el ámbito de la Empresa para alcanzar un miembro en esta Comisión, podrán designar un miembro adicional a los 6 citados, con la condición de Representante de los trabajadores o Delegado sindical cuya representatividad estará en función de las elecciones sindicales citadas anteriormente.

Dicha Comisión se reunirá una vez al año y recibirá información de las personas adscritas al Teletrabajo, con carácter semestral.

NOVENO.- Lenguaje.

La utilización ocasional en este texto del masculino como genérico para englobar la denominación de empleados y empleadas no significa, en modo alguno, ignorancia sobre las diferencias de género existentes y se ha llevado a cabo a los solos efectos de facilitar su lectura.

Y en prueba de conformidad, se firma el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

[Ver Acuerdo de Teletrabajo en pdf](#)

[Ver ANEXO 1: Modelo general adscripción en pdf](#)

[ver ANEXO1-I: Riesgos Laborales en pdf](#)

[ver ANEXO1-II: Protección de Datos en pdf](#)

Fecha artículo: 2011-07-27 20:39:06 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/21546.html>

**Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.
Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.
© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>**