CVE-DOGC-B-21256061-2021

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/2788/2021, de 6 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (código de convenio núm. 79100215012020).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia, suscrito en fecha 15 de abril de 2021, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 6 de septiembre de 2021

Òscar Riu i Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción del texto original firmado por las partes

Reunidos telemáticamente las organizaciones firmantes del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, el día 15 de abril de 2021, a las 10:00 y dando cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional décima, se reúne la Comisión negociadora, por las personas y organizaciones indicadas a continuación:

CATformació

Ferran Niñerola

Josep Benet

Alberto Tobal

CCOO

CVE-DOGC-B-21256061-2021

Heiko Puechel

Celeste Attias

UGT

Cristina Martín

Teresa Comas

USOC

Pere Forga

Leandra Belzunces

Orden del día

1. Reunión de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña y establecimiento del contenido mínimo necesario que debe contemplar la regulación del trabajo a distancia.

2. Nombramiento de las personas que firmarán el acta.

3. Designación de la persona responsable de la gestión.

1. Reunión de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña y establecimiento del contenido mínimo necesario que debe contemplar la regulación del trabajo a distancia.

De acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional décima, acordamos, para las empresas afectadas por este Convenio, el desarrollo mínimo necesario que debe contemplar la regulación del trabajo a distancia.

Acuerdo general de trabajo a distancia

Manifiestan

Tras la declaración del estado de alarma y con el fin de reducir la exposición y probabilidad de contagio por COVID-19, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, las empresas aplicaron mecanismos alternativos que evitaran la presencia física, como el trabajo a distancia.

Es intención de ambas partes mantener este tipo de trabajo con el ánimo de optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, que facilitarán la flexibilidad estableciéndose los principios generales que regirán el trabajo a distancia (TAD) en las empresas de este sector de la enseñanza y formación no reglada de Cataluña, llegando a los siguientes

Acuerdos

Primero

Características del trabajo a distancia (TAD)

Regular: El trabajo a distancia se debe desarrollar de forma regular, entendiéndose como tal que cumple este requisito si en un período de 3 meses se está a distancia un mínimo del 30 % de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Voluntario: El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para las personas trabajadoras,

CVE-DOGC-B-21256061-2021

firmándose el correspondiente acuerdo de trabajo a distancia.

Reversible: El trabajo a distancia será reversible tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, en las condiciones marcadas en este acuerdo.

No Discriminatorio: El trabajo a distancia evitará todo tipo de discriminación directa o indirecta garantizando la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan presencialmente.

En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se debe garantizar, como mínimo, un 50% de prestación de servicios presencial.

Segundo

Grupos de trabajo

Podemos definir dos grupos de trabajo

1. Trabajo a distancia total: Consistente en la realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta durante toda su jornada con carácter regular, a excepción de 1 día a la semana que se debería asistir a la oficina, de forma excepcional se podrían ampliar los días presenciales, si fuera necesario.

En este grupo se encontrarían las personas trabajadoras que por su trabajo requieren menos contacto con el resto de los compañeros para desarrollar su actividad.

2. Trabajo a distancia parcial: Consistente en realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido durante un mínimo de 2 días a la semana y el resto de días de la semana de forma presencial en las oficinas de la empresa.

En este grupo se encuentran las personas trabajadoras que para la realización global de su trabajo sea necesaria la intercomunicación con sus compañeros o en algunos momentos, su presencia en el centro de trabajo.

Tercero

Contenido del Acuerdo de trabajo a distancia

En los acuerdos de trabajo a distancia que se suscriban con las personas trabajadoras se establecerán los contenidos específicos para cada caso particular, con carácter general establecemos los siguientes:

1. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del TAD, incluidos los consumibles y los elementos muebles si fueran necesarios.

A todas las personas trabajadoras se les suministrarán los medios, equipos y herramientas necesarios para desarrollar su actividad, o se les compensará económicamente si los aporta la persona trabajadora, como, por ejemplo:

Equipos informáticos, conexión a internet, material de oficina necesario y su reposición, asistencia técnica.

En el contrato individual se establecerán los medios, equipos, herramientas y otros suministros complementarios, que sean necesarios, para poder desarrollar su actividad adecuadamente. En ningún caso puede suponer una discriminación a igual trabajo realizado.

2. Enumeración y cuantificación de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar sus servicios a distancia y momento y forma para realizar dicha compensación.

La empresa seguirá abonando el plus de transporte a todas las personas trabajadoras en las mismas condiciones que lo venía realizando con independencia de los días que su actividad se realice en modalidad de TAD o presencial.

3. Horario de trabajo y reglas de disponibilidad: El horario de trabajo será el mismo para todas las personas trabajadoras del mismo grupo profesional con independencia si realizan TAD o trabajo presencial (TP), respetando lo establecido en el contrato de trabajo o en pactos individuales.

La persona trabajadora tendrá la obligación de llevar el control horario diario notificando a su superior la hora

CVE-DOGC-B-21256061-2021

de inicio, final y descansos intermedios si los hubiere, respetando los limites horarios y de jornada que tenga establecidos. Al finalizar el mes se enviará al responsable de RRHH, según las normas establecidas, el resumen correspondiente a ese período.

La empresa podrá establecer todos los mecanismos de control horario que estime conveniente, de acuerdo con la normativa vigente, para control de su cumplimiento. Asimismo, la persona trabajadora tiene derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

4. Distribución del trabajo presencial (TP) y del trabajo a distancia (TAD). Las personas trabajadoras dedicaran al TAD, las jornadas que individualmente se pacten, así como los días de asistencia al centro de trabajo.

Para proporcionar una mayor flexibilidad a la organización del trabajo, los días presenciales pueden ser flexibles, en el bien entendido que es la dirección de la empresa la responsable de su establecimiento y que deberá notificar dichos días con un mínimo de 48 horas, salvo en los casos extraordinarios en el que el plazo puede ser menor.

5. Centro de trabajo: La empresa notificará a las personas trabajadoras el centro de trabajo al que pertenecen y donde desarrollaran la parte de la jornada de trabajo presencial cuando corresponda.

6. Lugar de TAD: El lugar donde desarrollara su actividad la persona trabajadora será su domicilio habitual o el que indique al inicio de su prestación.

La persona trabajadora, previo aviso y autorización por parte de la empresa, podrá modificar temporal o definitivamente, el lugar donde va a desarrollar su TAD, está notificación deberá realizarla con un plazo mínimo de 1 mes de antelación, para que la empresa pueda dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de PRL.

7. Plazos de reversibilidad: Tanto la persona trabajadora como la empresa podrán dejar sin efecto el acuerdo de TAD, preavisando con, un mínimo, de un mes de antelación.

Finalizada esta modalidad de TAD, la persona trabajadora deberá reintegrar los equipos informáticos, materiales consumibles, bienes muebles y todo aquello que la empresa le hubiera suministrado para poder realizar su trabajo a distancia.

8. Medios de control empresarial de la actividad laboral: La empresa podrá utilizar todos los medios que la normativa pone su alcance para el control de la actividad laboral.

9. Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas: En el caso que se produzcan incidencias técnicas que impidan realizar con normalidad el TAD, la persona trabajadora se pondrá en contacto con la dirección de la empresa para valorar la situación, su duración y si fuera necesario proceder al trabajo presencial de forma temporal.

10. Protección de datos: La persona trabajadora se compromete a respetar la legislación vigente en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, así como:

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

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

11. Instrucciones sobre la seguridad de la información: La persona trabajadora se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará información confidencial la información propiedad de la empresa y la información que genere la persona trabajadora en virtud de su contrato de trabajo. Comprometiéndose a no divulgar dicha información confidencial por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla, ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa.

Sólo los sistemas de comunicación aprobados por la empresa pueden ser usados para llevar a cabo sus actividades. Toda información y equipos de la empresa deben mantenerse seguros en todo momento. Si la información se almacena temporalmente en el domicilio de la persona trabajadora, debe estar bajo llave en lugar seguro o protegidos adecuadamente por otros medios.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de persona trabajadora será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de esta.

12. Duración del acuerdo de TAD. Este acuerdo tendrá una duración de un año, pero podrá ser revisado a

CVE-DOGC-B-21256061-2021

instancia de cualquiera de las partes y modificado por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa en los temas individuales y entre la RLPT y la empresa en los temas colectivos.

No obstante, la duración pactada, la empresa y la persona trabajadora podrán revertir el acuerdo de TAD, según lo estipulado en el punto 7, de este apartado.

13. Derechos sindicales: Independientemente de la modalidad de trabajo (TAD o presencial), a la representación legal de las personas trabajadoras, les será de aplicación el Capítulo III del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña.

Cuarto

Prevención de riesgos laborales

Los puestos de trabajo predominantes de las personas trabajadoras a distancia deberán ser evaluados para garantizar que cumplen todas las medidas necesarias para realizar el trabajo con seguridad.

La evaluación del puesto de trabajo podrá realizarse a través de la empresa de prevención de riesgos laborales presencialmente, previa autorización de la persona trabajadora si se trata de su domicilio o el de otra persona física de no ser ella la propietaria del piso o titular del alquiler. En caso de no obtenerlo la empresa podrá efectuar la actividad preventiva basándose en la información recabada por la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención o de la forma más efectiva para la verificación de la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad.

Cuando la persona trabajadora se desplace temporalmente del lugar donde desarrollaba su trabajo, previa autorización de la empresa, deberá realizar una autoevaluación del nuevo puesto de trabajo que enviará a la dirección y firmará un documento en el que exime a la empresa de cualquier responsabilidad en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En el supuesto que la persona trabajadora se accidente en el domicilio donde realiza su TAD, deberá informar de forma clara y concreta el lugar donde se accidentó, la hora, como se produjo, las lesiones y todos aquellos datos necesarios para un trámite correcto del tipo de accidente producido.

Quinto

Formación

La empresa facilitará la formación para todo el personal sobre la materia de prevención en el TAD, en especial para el conocimiento de los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Asimismo, y dentro de la formación que organice la empresa a lo largo del año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 del Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, es recomendable contemplar la formación específica para las personas trabajadoras que teletrabajen y de las que se encarguen de su organización.

Sexto

Control empresarial

La empresa adoptará las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, siempre respetando su dignidad y el cumplimiento de la normativa vigente.

Los TAD deben cumplir con:

1. Las instrucciones establecidas por la empresa en el marco legislativo sobre la protección de datos.

2. Las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa.

3. Las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en relación con los equipos o útiles informáticos.

CVE-DOGC-B-21256061-2021

Séptimo

Condiciones de uso y custodia

Todo el material proporcionado por la empresa será cuidadosamente tratado para alargar la vida útil al máximo y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales que previamente se hayan fijado.

Todos los equipos informáticos y documentación deberán mantenerse en lugar seguro.

El teléfono móvil y el ordenador son de uso exclusivo para realizar el trabajo que tienen contratado con la empresa, no pudiéndose utilizar para temas personales, salvo acuerdo en contrario que lo permita.

La empresa podrá en todo momento revisar la información que hubiere en el ordenador o teléfono móvil que sea propiedad de la empresa y de uso exclusivo para la realización de su trabajo.

La persona trabajadora se compromete a respetar y garantizar al máximo la seguridad y confidencialidad del contenido de toda la información que contiene el ordenador y/o teléfono móvil, así como a la información a la que puede acceder de la red de la empresa y de la documentación que pueda tener en su poder.

Normativa aplicable

Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (TAD).

2. Nombramiento de las personas que firmarán el acta.

Con el ánimo de facilitar la gestión se acuerda que la presente acta se firme por una persona en representación de cada una de las organizaciones firmantes de los presentes acuerdos:

En representación de CATformació: Ferran Niñerola.

En representación de CCOO: Heiko Puechel.

En representación de UGT: Cristina Martín

En representación de USOC: Pere Forga.

3. Designación de responsable de gestión

Se acuerda nombrar como responsable de gestión, con el mandato de realizar todas las gestiones para el registro de la regulación del trabajo a distancia del Ir Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Catalunya y posterior publicación en el DOGC a Alfonso Tobal Zapatel con DNI. 43.445.XXX.

Sin más temas que tratar, finaliza la reunión a las 11:30 h. y para que así conste, a los efectos oportunos, se firma la presente en la fecha y lugar arriba indicados.

(21.256.061)