

SI RETEVISION

SI RETEVISION

CCOO RTU

Reunidos en Barcelona y Madrid, el 29 de Septiembre de 2021.

Por una parte los representantes de la Empresa, siendo éstos: Jordi Arandes Corbella; José Maria Perez Ruano; Anna Bufí Gaig y José Manuel Otero Zorrilla.

Y por otra parte los miembros del Comité Intercentros de Retevisión I, S.A. Por CC.OO: Jesús Emilio Castellot Martín; Jordi Peix Pintor; Enric Gómez Talavera y Antonio Torres Ramírez. Por Stc, Alberto Aristi Vegas, Joan Ribes Abella, Óscar Roselló Albert, José Manuel Romero Hidalgo La Calle. Por el sindicato SI, Enrique Martínez Henao, Manuel Méndez González, José Ramón Noguero Sánchez. Por el sindicato CSI-F Santiago Castrejón Fernández.

Por parte los miembros del Comité Intercentros de Tradia Telecom, S.A. Por CC.OO: Joseba Ruíz de Erenchun Larumbe, Rubén Alonso Barcala, Virginia Sánchez Ayuso, Jaume Giménez Riera. Por STC: Xavier Fisas Bertran, Daniel Rey Facerias, Iván Martí Gómez, Elena Villa Estebaranz. Por UGT: Xavier Gracia Mari.

Asisten también el delegado de personal de On Tower; Francisco Javier Martínez Broto y la delegada de personal de Xoc, Irene Polo Domínguez; ambos del sindicato CC.OO.

En calidad de asesores, asisten también los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas en Retevisión I SA., y en Tradia Telecom, S.A. Por Retevisión y por parte de CC.OO María del Mar Meléndez Juárez. Por parte de STC Óscar Rosello Albert. Por parte de SI María Eugenia Solana del Álamo. Por CSI-F Susana García Tarifa. Por Tradia y por parte de CC.OO: Jordi Tapias Campas. Por parte de STC: Olga Adriá Serrano. Por parte de UGT: Josep Lluís Guiu Agustí.

Exponen:

Que durante el desarrollo de las sesiones de revisión de los Convenios Colectivos de Retevisión I,S.A., y de Tradia Telecom, S.A., tal y como se estableció en el acuerdo de 28 de septiembre de 2020 se procedió a negociar por todas las partes el punto relativo al teletrabajo, invitándose a las sesiones a los representantes de los trabajadores de las empresas On Tower y Xoc para que formasen parte del posible acuerdo y así se pudiese extender el mismo a los trabajadores de ambas sociedades.

Tras las reuniones celebradas los días 15 de julio; 22 de julio; 30 de julio y 17 de septiembre de 2021, entre los representantes de la dirección y los miembros del Comité Intercentros de Retevisión, del Comité Intercentros de Tradia, el delegado de personal de On Tower y la delegada de personal de Xoc; las partes **alcanzan el siguiente acuerdo** sobre la implementación y el desarrollo del Trabajo a distancia/teletrabajo.

ACUERDO.

1. Vigencia y ámbito.

El acuerdo de trabajo a distancia se firma para el periodo del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024. Por condiciones del Covid-19, el inicio efectivo aplicará en el momento en el que la compañía declare el paso a fase R4 (pandemia -bajo riesgo). Si esto sucediera antes del 1 de enero de 2022, se considerará esta última fecha como inicio efectivo del acuerdo.

Este acuerdo será de aplicación a las empresas Retevisión I, S.A, Tradia Telecom, S.A., On Tower, S.A, Xoc, S.A., y se hará extensivo a las demás empresas del Grupo Mercantil Cellnex domiciliadas en España y que no cuentan actualmente con representación legal de los trabajadores.

SI RETEVISION

STC TRADIA

SI RETEVISION

STC TRADIA

SI TRADIA

STC TRADIA

CCOO ESTEBAN

SI TRADIA CSI-F RETEVISION

CCOO TRADIA

STC RETEVISION

STC RETEVISION

STC RETEVISION

CCOO RETEVISION

CCOO RTU

CCOO TRADIA

CCOO TRADIA

CCOO TRADIA

UGT-TRI

CCOO RETEVISION

[Handwritten signature]
SI RETEUSION

[Handwritten signature]
CCOO RTU

2. Voluntariedad, ámbito personal y acuerdo individual.

El acuerdo individual de trabajo a distancia será voluntario para ambas partes, persona trabajadora y empresa, siendo susceptible de ser suscrito con todas aquellas personas trabajadoras cuyas actividades, funciones y/o tareas a realizar en el desempeño de su puesto de trabajo sea susceptible de realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones que desarrollan en su puesto de trabajo, realizando el desempeño de sus funciones de manera presencial por la criticidad de los servicios; el personal de los centros de control y el de las unidades técnicas queda por ello excluido del ámbito del presente acuerdo. La empresa evaluará, en caso de cambios organizativos o cambios en las necesidades del servicio, la posibilidad de que estos colectivos, total o parcialmente, puedan trabajar a distancia. Dicha evaluación se trasladará a la comisión de teletrabajo y deberá acordarse en su momento de mutuo acuerdo.

Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el desempeño del mismo requerirá la firma de un acuerdo entre la compañía y la persona trabajadora, respetándose el contenido del artículo 7 de la Ley de trabajo a distancia (contenido mínimo obligatorio). La duración de dicho acuerdo será la de un año, prorrogándose por períodos de igual duración salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación de 30 días naturales, sin perjuicio de lo estipulado en este acuerdo para las situaciones de reversibilidad. En el supuesto de denuncia expresa por parte de la persona trabajadora, se procederá al reintegro de la parte proporcional abonada como compensación económica por el tiempo que falta hasta la finalización del presente acuerdo. En caso de denuncia expresa y por tanto denegación de la prórroga, la empresa comunicará por escrito las causas justificativas de la negativa, no aplicando en este supuesto el reintegro de la cuantía abonada.

Si los acuerdos individuales suscritos estuvieran vigentes a la finalización del presente acuerdo colectivo el 31 de diciembre de 2024, se mantendrá su aplicación salvo en la parte de la compensación económica que se estará al nuevo acuerdo económico alcanzado con la representación legal de los trabajadores.

3. Reversibilidad.

La reversión del acuerdo puede solicitarse tanto a instancia de la empresa como de la persona trabajadora debiendo preavisarlo a la otra parte con una antelación mínima de 30 días naturales. La empresa ejercerá esta posibilidad siempre que sea debido a la existencia de un cambio en las necesidades de los servicios prestados por la compañía, o cuando así lo requieran las necesidades de nuestros clientes.

En el caso de que la reversión haya sido ejercida por la persona trabajadora no podrá solicitar nueva adhesión al sistema del teletrabajo hasta pasado un año, debiendo en este caso proceder al reintegro de la parte proporcional de la compensación económica percibida por el tiempo que falte hasta la finalización del presente acuerdo. Tras una nueva solicitud solamente percibirá como compensación económica la parte proporcional hasta la conclusión de este acuerdo.

4. Distribución del tiempo del trabajo a distancia.

La persona trabajadora adherida al sistema de trabajo a distancia podrá realizar como máximo un 40% (equivalente a dos días) del tiempo de trabajo semanal en régimen de trabajo en remoto o a distancia, de tal forma que podrá distribuir dicho 40% de manera flexible en los 10 días laborales que comprende la quincena, siempre que la organización del trabajo de la unidad, así como las funciones o actividades que desempeñe la persona trabajadora lo permitan y exista previamente acuerdo con el correspondiente responsable. Esta última condición, la del acuerdo con su responsable, será condición indispensable para la validación de la distribución del 40% del tiempo de trabajo a distancia en el periodo de dos semanas.

El horario de los días de realización del trabajo a distancia será el coincidente con el horario del centro de adscripción de la persona trabajadora. En todo caso, las personas adheridas al acuerdo del trabajo a

[Handwritten signature]
SI RETEUSION

[Handwritten signature]
SI RETEUSION

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO RETEUSION

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
RETEUSION

[Handwritten signature]
CCOO RTU

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO RETEUSION

[Handwritten signature]
SI RETEUSION

[Handwritten signature]
CCOO RETEUSION

[Handwritten signature]
CCOO RTU

distancia se comprometen a estar disponibles para la empresa dentro del horario de trabajo habitual para poder contactar con ellas.

Durante el desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá personarse en las oficinas de la empresa siempre que se le requiera por necesidades del negocio u operativas, de manera que la persona trabajadora se obliga a asistir al centro de trabajo, siempre que le sea requerido por su responsable.

El tiempo de traslado desde la empresa al lugar del trabajo señalado para desempeñar el trabajo a distancia, o viceversa, no contabilizará a efectos del cómputo de la jornada.

5. Lugar de prestación del servicio.

El trabajo a distancia debe prestarse en el domicilio habitual o desde cualquier otro lugar que designe la persona trabajadora, dentro del territorio nacional, siempre que cuente con una conexión segura a internet que le permita desarrollar sus funciones a distancia, y asimismo no le impida cumplir con la obligación de asistencia a las reuniones a las que sea convocado y necesaria su presencia. El lugar designado para desarrollar el trabajo a distancia deberá cumplir con los requerimientos de la autoevaluación de riesgos laborales. No será necesario en las reuniones mantenidas a través de los sistemas de videoconferencia o similares, encender o conectar la cámara durante el desarrollo de las reuniones en el lugar designado para la realización del trabajo a distancia, salvo que los asistentes acuerden conectarlas.

La propia ley del trabajo a distancia, fija la necesidad de contemplar cómo trabajar en caso de que se sufran dificultades técnicas. En el caso de que existiesen dificultades técnicas que impidan desempeñar las funciones en remoto, se deberá comunicar la incidencia al responsable y hasta que no se resuelva el problema se volverá al trabajo presencial al centro de adscripción o a cualquier sede corporativa hasta su resolución.

6. Dotación de medios.

Las personas adheridas al sistema de trabajo a distancia dispondrán de las herramientas de trabajo y comunicación que le ha suministrado la empresa para realizar el trabajo y que le permitan atender con la debida diligencia e inmediatez las necesidades profesionales que puedan surgir en el desempeño de su puesto. La empresa proporcionará los siguientes medios: ordenador portátil, teclado, teléfono móvil, ratón y cascos.

El ordenador portátil será el mismo que el trabajador empleará para el trabajo presencial en la oficina

La persona trabajadora estará obligada a:

- Usar las herramientas de trabajo y comunicación puestas a disposición, exclusivamente, para el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- Garantizar la conservación y su correcto uso.
- Rellenar y firmar los recibos, registros y documentos que acrediten la entrega por parte de la empresa de las herramientas de trabajo.
- En caso de extinción o causar baja del contrato de trabajo, pondrá lo equipos a disposición de la empresa a la fecha de finalización prevista, sin ser preciso requerimiento expreso.

La empresa asumirá el mantenimiento de todo equipo puesto a disposición de la persona trabajadora para el desarrollo de sus funciones en remoto, salvo en casos de manifiesto mal trato o deterioro de los mismos por causas ajenas al normal uso de los mismos.

[Handwritten signature]
SI RETEUSION

[Handwritten signature]
SI RETEUSION

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
CCOIF RETEUSION

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
SIC RETEUSION

[Handwritten signature]
SIC RETEUSION

[Handwritten signature]
SIC RETEUSION

[Handwritten signature]
SIC RETEUSION

[Handwritten signature]
CCOO RETEUSION

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCOO RTU

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA 3

[Handwritten signature]
CCOO TRADIA

[Handwritten signature]
OGI-TRD

Manuel...
SI ROTEVISION

P
CCOO RTU

7. Prevención de riesgos laborales.

Se deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo. Para ello, la persona adherida al sistema del trabajo a distancia se compromete, en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, a colaborar en las labores preventivas incluyendo la cumplimentación del documento de autoevaluación de riesgos, teniendo en cuenta que la misma únicamente alcanzará a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Para poder prestar los servicios en la modalidad de trabajo a distancia será necesario que, la persona trabajadora acredite previamente a través de la autoevaluación de riesgos que el lugar de trabajo designado cumple con las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales para el desarrollo de esta modalidad de prestación de los servicios. La persona trabajadora es el sujeto obligado y responsable para el mantenimiento óptimo de estas condiciones.

8. Control de la prestación.

La empresa utilizará los sistemas que permitan auditar y controlar el trabajo prestado por la persona adherida al sistema del trabajo a distancia, en aras de garantizar un rendimiento adecuado y mantener la calidad de los servicios prestados. En este sentido, la persona trabajadora se compromete a cumplir con el sistema de control horario implementado en la empresa informando de su hora de entrada y salida, tanto en la modalidad de teletrabajo como en modalidad presencial en el centro.

En todo caso el desarrollo de la actividad laboral en el modelo de trabajo a distancia será objeto de evaluación, en la manera que establezca cada dirección con el objetivo de saber si la prestación laboral se desempeña adecuadamente.

9. Compensación económica.

Ambas partes convienen en que la implantación, puesta en marcha y desarrollo del trabajo a distancia en el periodo de vigencia del presente acuerdo (Inicio Fase R4, o 1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2024), va a suponer a las personas trabajadoras que se adhieran al sistema un esfuerzo económico que conllevará la adaptación del puesto de trabajo en el lugar designado para desarrollar el trabajo a distancia, así como un desembolso económico en relación con los suministros necesarios para realizar el trabajo a distancia en el domicilio o lugar designado a tal efecto.

Por ello, y con el ánimo de cubrir las necesidades explicitadas, para la puesta en marcha, se acuerda que las personas trabajadoras adheridas al sistema y que cumplan los requisitos de la autoevaluación de riesgos laborales para poder desempeñar su trabajo a distancia, percibirán por el periodo 2022-2024, y por una sola vez la cantidad de 780 € brutos. De los cuales 240€ brutos corresponden al abono por adaptación del espacio de trabajo y la cantidad de 540 € por el periodo de tres años, que corresponden al abono de los suministros necesarios. Dicha cantidad se abonará en la nómina y resultará proporcional en su cuantía al periodo que medie entre el momento en que produzca efectos el acuerdo individual y la fecha de finalización del presente acuerdo colectivo.

En el caso de causar baja voluntaria, solicitud de excedencia en la compañía o despido disciplinario, se descontará de la liquidación correspondiente la parte proporcional en función del tiempo que reste para la conclusión de este acuerdo.

Los contratos de duración temporal, así como los contratos formativos siempre que puedan realizar trabajo a distancia en los términos contemplados en el presente documento, percibirán la compensación económica proporcional al tiempo de duración de su contrato de trabajo en relación con la duración del presente acuerdo.

[Signature]
SI ROTEVISION

[Signature]
SI ROTEVISION

[Signature]
STC TRADIA

[Signature]
STC TRADIA

[Signature]
STC TRADIA

[Signature]
STC TRADIA

[Signature]
STC TRADIA
CCO0 ROTEVISION

[Signature]
TRADIA
CCO0

[Signature]
STC ROTEVISION

[Signature]
STC ROTEVISION

[Signature]
STC ROTEVISION

[Signature]
STC ROTEVISION

[Signature]
CCO0 ROTEVISION

[Signature]

[Signature]
CCO0 RN

[Signature]
CCO0 TRADIA

[Signature]

[Signature]
CCO0 TRADIA

[Signature]
CCO0 TRADIA

[Signature]
UGT-TRD

10. Seguridad de la información.

El acceso al sistema informático de la empresa debe efectuarse bajo el control y la responsabilidad de la persona trabajadora que deberá seguir los procedimientos establecidos por la compañía. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa.

11. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Las personas que se adhieran al sistema del trabajo a distancia se deben comprometer a cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, y a no ceder a terceros los mismos a los que pueda tener acceso ni tan siquiera a efectos de comunicación. Asimismo, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos en el desarrollo del trabajo a distancia.

12. Desconexión digital.

Se garantiza a la personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Todo conforme al acuerdo firmado el 24 de enero de 2020 con la representación legal de los trabajadores sobre desconexión digital y extensible y aplicable a todas la empresas del Grupo Cellnex domiciliadas en España, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021, de trabajo a distancia.

Las personas que disfruten del sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos y obligaciones existentes hasta la fecha y reconocidos al resto de los empleados de la empresa que desempeñen sus funciones en régimen presencial, conforme a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021, de trabajo a distancia.

Ambas partes estiman conveniente que para la implantación y desarrollo del presente acuerdo se cree una comisión de trabajo a tal efecto, que estará formada en Retevisión por un miembro de cada uno de los sindicatos representados en el Comité Intercentros. En Tradia estará formada por un miembro de cada uno de los sindicatos representados en el Comité Intercentros, en las empresas que cuenten con un delegado de personal será éste el representante y por igual número total por parte de la dirección de la Compañía.

Por último, ambas partes asumen que los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del periodo de negociación llevado a cabo hasta el momento son los contenidos en este documento, el cual sustituye y deja sin efecto cualquier regulación sobre el trabajo a distancia.

Y una vez leído se aprueba por unanimidad de todos los presentes, tanto de los representantes de los dos Comités Intercentros de Retevisión y de Tradia, como por parte de los delegados de personal de On Tower y de la Xoc, así como por los representantes de la dirección.

[Handwritten signatures and initials at the top left]

[Handwritten signature and initials at the top center]

[Handwritten signature and initials at the top right]

[Handwritten signature and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

[Handwritten signature and initials at the bottom left]

[Handwritten signature and initials at the bottom left]

[Handwritten signature and initials at the bottom center]

[Handwritten signature and initials at the bottom center]

[Handwritten signature and initials at the bottom center]

[Handwritten signature and initials at the bottom right]

2. Voluntariedad, ámbito personal y acuerdo individual.

El acuerdo individual de trabajo a distancia será voluntario para ambas partes, persona trabajadora y empresa, siendo susceptible de ser suscrito con todas aquellas personas trabajadoras cuyas actividades, funciones y/o tareas a realizar en el desempeño de su puesto de trabajo sea susceptible de realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones que desarrollan en su puesto de trabajo, realizando el desempeño de sus funciones de manera presencial por la criticidad de los servicios; el personal de los centros de control y el de las unidades técnicas queda por ello excluido del ámbito del presente acuerdo. La empresa evaluará, en caso de cambios organizativos o cambios en las necesidades del servicio, la posibilidad de que estos colectivos, total o parcialmente, puedan trabajar a distancia. Dicha evaluación se trasladará a la comisión de teletrabajo y deberá acordarse en su momento de mutuo acuerdo.

Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el desempeño del mismo requerirá la firma de un acuerdo entre la compañía y la persona trabajadora, respetándose el contenido del artículo 7 de la Ley de trabajo a distancia (contenido mínimo obligatorio). La duración de dicho acuerdo será la de un año, prorrogándose por períodos de igual duración salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación de 30 días naturales, sin perjuicio de lo estipulado en este acuerdo para las situaciones de reversibilidad. En el supuesto de denuncia expresa por parte de la persona trabajadora, se procederá al reintegro de la parte proporcional abonada como compensación económica por el tiempo que falta hasta la finalización del presente acuerdo. En caso de denuncia expresa y por tanto denegación de la prórroga, la empresa comunicará por escrito las causas justificativas de la negativa, no aplicando en este supuesto el reintegro de la cuantía abonada.

Si los acuerdos individuales suscritos estuvieran vigentes a la finalización del presente acuerdo colectivo el 31 de diciembre de 2024, se mantendrá su aplicación salvo en la parte de la compensación económica que se estará al nuevo acuerdo económico alcanzado con la representación legal de los trabajadores.

3. Reversibilidad.

La reversión del acuerdo puede solicitarse tanto a instancia de la empresa como de la persona trabajadora debiendo preavisarlo a la otra parte con una antelación mínima de 30 días naturales. La empresa ejercerá esta posibilidad siempre que sea debido a la existencia de un cambio en las necesidades de los servicios prestados por la compañía, o cuando así lo requieran las necesidades de nuestros clientes.

En el caso de que la reversión haya sido ejercida por la persona trabajadora no podrá solicitar nueva adhesión al sistema del teletrabajo hasta pasado un año, debiendo en este caso proceder al reintegro de la parte proporcional de la compensación económica percibida por el tiempo que falte hasta la finalización del presente acuerdo. Tras una nueva solicitud solamente percibirá como compensación económica la parte proporcional hasta la conclusión de este acuerdo.

4. Distribución del tiempo del trabajo a distancia.

La persona trabajadora adherida al sistema de trabajo a distancia podrá realizar como máximo un 40% (equivalente a dos días) del tiempo de trabajo semanal en régimen de trabajo en remoto o a distancia, de tal forma que podrá distribuir dicho 40% de manera flexible en los 10 días laborales que comprende la quincena, siempre que la organización del trabajo de la unidad, así como las funciones o actividades que desempeñe la persona trabajadora lo permitan y exista previamente acuerdo con el correspondiente responsable. Esta última condición, la del acuerdo con su responsable, será condición indispensable para la validación de la distribución del 40% del tiempo de trabajo a distancia en el periodo de dos semanas.

El horario de los días de realización del trabajo a distancia será el coincidente con el horario del centro de adscripción de la persona trabajadora. En todo caso, las personas adheridas al acuerdo del trabajo a

[Handwritten signature]
SI RETEVISIÓN

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO ATU

[Handwritten signature]
SUTRAGO
CSIF
RETEVISIÓN

[Handwritten signature]
SI RETEVISIÓN

[Handwritten signature]
CCOO
TRADIA

[Handwritten signature]
SI RETEVISIÓN

[Handwritten signature]
SUTRAGO
CCOO
SITC
RETEVISIÓN

[Handwritten signature]
SITC TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO
RETEVISIÓN

[Handwritten signature]
CCOO RN

[Handwritten signature]
CCOO
TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO
TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO
TRADIA

[Handwritten signature]
UGT (TR)

[Handwritten signature]
SI RETEVISION

[Handwritten signature]
CCOO
RETEVISION

[Handwritten signature]
CCOO
RTU

distancia se comprometen a estar disponibles para la empresa dentro del horario de trabajo habitual para poder contactar con ellas.

Durante el desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora deberá personarse en las oficinas de la empresa siempre que se le requiera por necesidades del negocio u operativas, de manera que la persona trabajadora se obliga a asistir al centro de trabajo, siempre que le sea requerido por su responsable.

El tiempo de traslado desde la empresa al lugar del trabajo señalado para desempeñar el trabajo a distancia, o viceversa, no contabilizará a efectos del cómputo de la jornada.

5. Lugar de prestación del servicio.

El trabajo a distancia debe prestarse en el domicilio habitual o desde cualquier otro lugar que designe la persona trabajadora, dentro del territorio nacional, siempre que cuente con una conexión segura a internet que le permita desarrollar sus funciones a distancia, y asimismo no le impida cumplir con la obligación de asistencia a las reuniones a las que sea convocado y necesaria su presencia. El lugar designado para desarrollar el trabajo a distancia deberá cumplir con los requerimientos de la autoevaluación de riesgos laborales. No será necesario en las reuniones mantenidas a través de los sistemas de videoconferencia o similares, encender o conectar la cámara durante el desarrollo de las reuniones en el lugar designado para la realización del trabajo a distancia, salvo que los asistentes acuerden conectarlas.

La propia ley del trabajo a distancia, fija la necesidad de contemplar cómo trabajar en caso de que se sufran dificultades técnicas. En el caso de que existiesen dificultades técnicas que impidan desempeñar las funciones en remoto, se deberá comunicar la incidencia al responsable y hasta que no se resuelva el problema se volverá al trabajo presencial al centro de adscripción o a cualquier sede corporativa hasta su resolución.

6. Dotación de medios.

Las personas adheridas al sistema de trabajo a distancia dispondrán de las herramientas de trabajo y comunicación que le ha suministrado la empresa para realizar el trabajo y que le permitan atender con la debida diligencia e inmediatez las necesidades profesionales que puedan surgir en el desempeño de su puesto. La empresa proporcionará los siguientes medios: ordenador portátil, teclado, teléfono móvil, ratón y cascos.

El ordenador portátil será el mismo que el trabajador empleará para el trabajo presencial en la oficina

La persona trabajadora estará obligada a:

- Usar las herramientas de trabajo y comunicación puestas a disposición, exclusivamente, para el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- Garantizar la conservación y su correcto uso.
- Rellenar y firmar los recibos, registros y documentos que acrediten la entrega por parte de la empresa de las herramientas de trabajo.
- En caso de extinción o causar baja del contrato de trabajo, pondrá lo equipos a disposición de la empresa a la fecha de finalización prevista, sin ser preciso requerimiento expreso.

La empresa asumirá el mantenimiento de todo equipo puesto a disposición de la persona trabajadora para el desarrollo de sus funciones en remoto, salvo en casos de manifiesto mal trato o deterioro de los mismos por causas ajenas al normal uso de los mismos.

[Handwritten signature]
SI RETEVISION

[Handwritten signature]
SI RETEVISION

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SIC TRADIA

[Handwritten signature]
SABAGA
CSIF
RETEVISION

[Handwritten signature]
CCOO
TRADIA
RETEVISION

[Handwritten signature]
SIC
RETEVISION

[Handwritten signature]
SIC
RETEVISION

[Handwritten signature]
SIC
RETEVISION

[Handwritten signature]
SIC
RETEVISION

[Handwritten signature]
CCO1
RETEVISION

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCOORV

[Handwritten signature]
CCOO
TRADIA

[Handwritten signature]
3
CCOO
TRADIA

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
UGF-TRD

7. Prevención de riesgos laborales.

Se deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo. Para ello, la persona adherida al sistema del trabajo a distancia se compromete, en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, a colaborar en las labores preventivas incluyendo la cumplimentación del documento de autoevaluación de riesgos, teniendo en cuenta que la misma únicamente alcanzará a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Para poder prestar los servicios en la modalidad de trabajo a distancia será necesario que, la persona trabajadora acredite previamente a través de la autoevaluación de riesgos que el lugar de trabajo designado cumple con las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales para el desarrollo de esta modalidad de prestación de los servicios. La persona trabajadora es el sujeto obligado y responsable para el mantenimiento óptimo de estas condiciones.

8. Control de la prestación.

La empresa utilizará los sistemas que permitan auditar y controlar el trabajo prestado por la persona adherida al sistema del trabajo a distancia, en aras de garantizar un rendimiento adecuado y mantener la calidad de los servicios prestados. En este sentido, la persona trabajadora se compromete a cumplir con el sistema de control horario implementado en la empresa informando de su hora de entrada y salida, tanto en la modalidad de teletrabajo como en modalidad presencial en el centro.

En todo caso el desarrollo de la actividad laboral en el modelo de trabajo a distancia será objeto de evaluación, en la manera que establezca cada dirección con el objetivo de saber si la prestación laboral se desempeña adecuadamente.

9. Compensación económica.

Ambas partes convienen en que la implantación, puesta en marcha y desarrollo del trabajo a distancia en el periodo de vigencia del presente acuerdo (Inicio Fase R4, o 1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2024), va a suponer a las personas trabajadoras que se adhieran al sistema un esfuerzo económico que conllevará la adaptación del puesto de trabajo en el lugar designado para desarrollar el trabajo a distancia, así como un desembolso económico en relación con los suministros necesarios para realizar el trabajo a distancia en el domicilio o lugar designado a tal efecto.

Por ello, y con el ánimo de cubrir las necesidades explicitadas, para la puesta en marcha, se acuerda que las personas trabajadoras adheridas al sistema y que cumplan los requisitos de la autoevaluación de riesgos laborales para poder desempeñar su trabajo a distancia, percibirán por el periodo 2022-2024, y por una sola vez la cantidad de 780 € brutos. De los cuales 240€ brutos corresponden al abono por adaptación del espacio de trabajo y la cantidad de 540 € por el periodo de tres años, que corresponden al abono de los suministros necesarios. Dicha cantidad se abonará en la nómina y resultará proporcional en su cuantía al periodo que medie entre el momento en que produzca efectos el acuerdo individual y la fecha de finalización del presente acuerdo colectivo.

En el caso de causar baja voluntaria, solicitud de excedencia en la compañía o despido disciplinario, se descontará de la liquidación correspondiente la parte proporcional en función del tiempo que reste para la conclusión de este acuerdo.

Los contratos de duración temporal, así como los contratos formativos siempre que puedan realizar trabajo a distancia en los términos contemplados en el presente documento, percibirán la compensación económica proporcional al tiempo de duración de su contrato de trabajo en relación con la duración del presente acuerdo.

Handwritten signatures and notes at the top left:
- "SI RETEUSION" (with a large scribble)
- "CASO RETEUSION"
- "CCOO RTU" (circled)

Handwritten signatures and notes on the left margin:
- "SI RETEUSION"
- "SI RETEUSION"

Handwritten signature and note on the left margin:
- "STC TRADIA"

Handwritten signature and note on the left margin:
- "STC TRADIA"

Handwritten signature and note on the left margin:
- "STC TRADIA"

Handwritten signature and note on the left margin:
- "STC TRADIA"

Handwritten signature and note on the left margin:
- "STC TRADIA"

Handwritten signature and note on the left margin:
- "STC TRADIA"

Handwritten notes on the right margin:
- "SUBRAGO"
- "CSIF"
- "RETEUSION"

Handwritten notes on the right margin:
- "TRADIA"
- "CCOO"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "STC"
- "RETEUSION"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "STC"
- "RETEUSION"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "STC"
- "RETEUSION"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "STC"
- "RETEUSION"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "STC"
- "RETEUSION"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "CCOO"
- "RETEUSION"

Handwritten signature and note on the right margin:
- "UGT-TEI"

Handwritten signatures and notes at the bottom:
- "CCOO RV"
- "CCOO TRADIA"
- "CCOO TRADIA 4"
- "CCOO TRADIA"
- "UGT-TEI"

10. Seguridad de la información.

El acceso al sistema informático de la empresa debe efectuarse bajo el control y la responsabilidad de la persona trabajadora que deberá seguir los procedimientos establecidos por la compañía. Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa.

11. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Las personas que se adhieran al sistema del trabajo a distancia se deben comprometer a cumplir con las medidas de seguridad establecidas por la empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, y a no ceder a terceros los mismos a los que pueda tener acceso ni tan siquiera a efectos de comunicación. Asimismo, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos en el desarrollo del trabajo a distancia.

12. Desconexión digital.

Se garantiza a la personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Todo conforme al acuerdo firmado el 24 de enero de 2020 con la representación legal de los trabajadores sobre desconexión digital y extensible y aplicable a todas la empresas del Grupo Cellnex domiciliadas en España, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021, de trabajo a distancia.

Las personas que disfruten del sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos y obligaciones existentes hasta la fecha y reconocidos al resto de los empleados de la empresa que desempeñen sus funciones en régimen presencial, conforme a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021, de trabajo a distancia.

Ambas partes estiman conveniente que para la implantación y desarrollo del presente acuerdo se cree una comisión de trabajo a tal efecto, que estará formada en Retevisión por un miembro de cada uno de los sindicatos representados en el Comité Intercentros. En Tradia estará formada por un miembro de cada uno de los sindicatos representados en el Comité Intercentros, en las empresas que cuenten con un delegado de personal será éste el representante y por igual número total por parte de la dirección de la Compañía.

Por último, ambas partes asumen que los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del periodo de negociación llevado a cabo hasta el momento son los contenidos en este documento, el cual sustituye y deja sin efecto cualquier regulación sobre el trabajo a distancia.

Y una vez leído se aprueba por unanimidad de todos los presentes, tanto de los representantes de los dos Comités Intercentros de Retevisión y de Tradia, como por parte de los delegados de personal de On Tower y de la Xoc, así como por los representantes de la dirección.

Manuel...
SI Retevisión

[Signature]
CCOO RTU

[Signature]
SINDICATO
CSIF
RETEVISION

[Signature]
SI Retevisión

[Signature]
CCOO
TRADIA

[Signature]
SI RETEVISION

[Signature]
SIC
RETEVISION

[Signature]
SIC TRADIA

[Signature]
SIC
RETEVISION

[Signature]
SIC TRADIA

[Signature]
SIC
Retevisión

[Signature]
SIC TRADIA

[Signature]
SIC
Retevisión

[Signature]
SIC TRADIA

[Signature]
CC.OO.
RETEVISION

[Signature]
CCOO RTU

[Signature]
CCOO
TRADIA

[Signature]
CCOO
TRADIA

[Signature]
CCOO
TRADIA

[Signature]
UGT-TRD

[Signature]

