

ACTA DE LA VIGÉSIMA SEXTA SESIÓN

Día: lunes, 26 de abril de 2021
Hora inicio: 9:30
Hora fin: 11:45
Lugar: Sede Territorial y Virtual del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3ª, Bilbao
Asistentes:

ELA

Sergio Fernández Pérez, virtual
 Alberto Laria Fernández
 Verónica Durán García, virtual
 Lorea Fernández García
 Agustín Carazo Rodríguez
 Iker Alustiza Larrañaga (asesor)

CCOO

Mikel Alonso Hornes, virtual
 Pablo García Cuesta
 Javier Rodríguez Fernández (asesor)

LAB

Alberto Alonso García
 Koldo Villanueva Salas
 Andoni Suárez Álvarez
 Jone Arribas Allende
 Leixuri María Aguilar

UGT

Joseba Larrea Ibarlucea
 Enrique Pereda Sainz

CEBEK

Patricia Caro Gracia
 Mikel Anderez Vélez

SECRETARÍA DE ACTAS

Yolanda Zarandona Gutiérrez, Conse-
 jo de Relaciones Laborales

A convocatoria realizada por el sindicato CCOO que fue remitida por esta secretaría de actas el pasado día 17 de marzo de 2021 a todos los integrantes de la comisión negociadora, comienza su intervención esta organización para exponer los términos de la propuesta de regulación del trabajo a distancia remitida y que se anexa a la presente acta. A raíz de la pandemia muchas plantillas están teletrabajando y este es un sector donde la mayor parte de las empresas no tienen RLT, por lo que considera que la mejor forma de abarcar a todo el personal sería negociar un acuerdo para esta materia que regule el trabajo a distancia voluntario para cuando finalice la pandemia. Se incluiría también la regulación de los gastos derivados del trabajo a distancia por la pandemia. Su propuesta concreta es que sea una negociación paralela a la del convenio para que la situación del convenio no suponga un retraso en la regulación del trabajo a distancia. Existen ya empresas en las que se está ya hablando de esta materia e incluso regulando, por lo que se aplicaría la regulación más favorable para el personal.

El sindicato UGT comparte el diagnóstico de situación expuesto por CCOO por lo que se adhiere a la pretensión de regular el teletrabajo.

Por su parte, ELA explica que su objetivo es analizar la disposición y voluntad de la empresarial de cara a negociar esta materia y de reabrir la negociación del convenio sectorial.

Desde LAB se está trabajando para que el teletrabajo se regule en la CAPV mediante un Acuerdo de ámbito autonómico de carácter confederal, pero no se opone a escuchar lo que se trate en esta Mesa.

CEBEK expone que es un fracaso de todos no haber logrado recuperar este convenio colectivo, por lo que llegar a un acuerdo sobre el trabajo a distancia lo vislumbra como complicado, dadas además las incertidumbres que plantea la situación de pandemia y más aún cuando es una materia a regular en las empresas. Considera que hay que habría diferenciar el teletrabajo regular del que se está aplicando ahora a causa de la pandemia. La empresarial sí cree que puede ser una materia en la que ambas partes podrían llegar a acuerdos, sobre todo, en el ámbito de las TICs, que beneficiará a todos, pero tiene serias dudas de que estas partes negociadoras estén capacitados para ello. Tiene constancia de que en este sector se han alcanzado algunos pocos acuerdos, pero donde se ha iniciado una negociación han aparecido los problemas habituales con los que se ha encontrado esta negociación. Sin perjuicio de todo ello, ha leído la plataforma someramente pero no ha dispuesto de tiempo para analizarla detenidamente, compromiso que adquiere como organización empresarial. En concreto, explica que en la propuesta de CCOO se habla de otros convenios, pero en el único sector donde se ha regulado es en el bancario que ha implicado unos costes inasumibles para este sector. Reflexiona que en este sector el trabajo a distancia puede ser beneficioso para ambas partes, por lo que ambos beneficios deberían ponerse sobre la Mesa.

ELA expone que en este sector la empresarial ha manifestado una falta de voluntad absoluta para firmar un convenio porque se ha beneficiado de la desregularización a consecuencia de la reforma laboral del 2012 y

considera que la falta de voluntad manifestada hoy por CEBEK para regular el teletrabajo es la misma. La empresarial responde que ELA es tan responsable como ella y el resto de sindicatos de la falta de acuerdo en el 2013 y cuestiona que únicamente se le exija por ELA que deba ser ella la que debe cambiar su posicionamiento.

CEBEK pregunta a las sindicales si han reflexionado sobre un escenario de negociación distinto como puede ser una recomendación de carácter no normativo. Continúa explicando que desde el año 2018 se establece la obligación de las empresas de establecer un protocolo de desconexión digital y que esa obligación afecta a la plantilla independientemente de la modalidad de prestación del servicio, sea presencial o a distancia. ELA se cuestiona la virtualidad de un instrumento de ese tipo que limitaría la capacidad reivindicatoria sindical y no vincularía a las empresas, siendo el objetivo principal de este ámbito alcanzar acuerdos vinculantes y no meras recomendaciones. CEBEK explica que la recomendación vincula a todos por igual, aunque tuviera la naturaleza de un criterio para todas las partes.

CEBEK cree, a la vista de todo lo escuchado, que el único escenario posible y poco probable es la recomendación, aunque está dispuesta a estudiar cualquier escenario en este inicio de la negociación.

Respecto a la negociación del convenio, CCOO explica que en la última propuesta empresarial del 2019 se diferenciaba entre las empresas que tuvieran un convenio colectivo de ámbito superior vigente y las que carecían de él. Pregunta a CEBEK si es posible volver a la negociación con un plan de aterrizaje para todo el personal del sector sin diferenciar entre las empresas. La empresarial expone que desde diciembre del 2013 ha mantenido la postura de que cada año que pase va a ser más complicado alcanzar un acuerdo. Cualquier nuevo planteamiento debería ir en la misma línea y eso llevaría necesariamente a acuerdos que, por novedosos, nunca se han alcanzado que en nuestra negociación colectiva y precisamente cree que, por eso mismo, no se dan las condiciones para alcanzar un acuerdo.

LAB recuerda que abandonó la Mesa de negociación en el año 2019 presentando una plataforma de firma y hoy ha acudido a esta convocatoria porque su objetivo era abordar una nueva materia, pero tras escuchar a la empresarial ya tiene claro que el escenario es el mismo que el del año 2019.

CEBEK advierte que la complejidad de este sector debe tenerse en cuenta en cualquier planteamiento que se plantee, opinión que comparte la mayoría de las sindicales que, recuerdan, ya se había aceptado mayoritariamente que habría que pactar sobre algún tipo de plan de aterrizaje. ELA no comparte que el transcurso del tiempo tenga que venir acompañado de un empeoramiento de las condiciones, poniendo como ejemplo el convenio del metal de Bizkaia, que también se ha firmado después de varios años sin firma de convenio, respondiendo la empresarial que la dificultad de este sector deriva de lo variopinto del mismo y de la aplicación de convenios colectivos estatales, situación que no ha ocurrido en otros sectores como puede ser el metal de Bizkaia. Revisando los términos de la última propuesta empresarial del 14 de octubre de 2019, considera que, si se hubiera firmado, la situación de los trabajadores sería mucho mejor que la actual. ELA responde que, para empezar, con esa propuesta no se sabe a qué personal se le aplicaría y a quién no. Para finalizar, CEBEK se compromete a revisar la última propuesta porque tiene que hablar con las empresas para tratar el tema del trabajo a distancia.

A continuación, se ha debatido extensamente sobre el contenido de la eventual regulación del trabajo a distancia y, más específicamente, sobre los beneficios e inconvenientes que conlleva este sistema de trabajo, tanto para las empresas como para el personal, en el ámbito temporal más allá de la pandemia. CEBEK comparte la opinión de que el personal que trabaje a distancia no pueda ver perjudicada su situación. Respecto a la compensación de los gastos, CCOO añade que es un tema totalmente abierto y su pretensión es que la compensación que se pueda recibir por ello no obstaculice la regulación de esta materia y que se pueda facilitar el teletrabajo a todo el personal que su puesto sea teletrabajable. CEBEK explica que es una materia que aún plantea muchas incertidumbres, entre ellas, el tratamiento fiscal que pueda tener una eventual compensación por teletrabajo y la reversibilidad. CCOO añade que también pretende dar importancia en esta negociación a las cuestiones organizativas derivadas del teletrabajo.

Concluido el debate en estos términos, no se establece fecha para la celebración de la próxima sesión a espera de que CEBEK realice el estudio a que se ha comprometido sobre esta materia y revise su última propuesta sobre la negociación del convenio.

Las personas firmantes reconocen haber sido informadas del tratamiento de sus datos personales, de sus derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento, con el detalle que se explica en el anexo informativo sobre la protección de datos que queda unido al final de la presente acta.

ELA

CCOO

LAB

UGT

CEBEK

Handwritten signatures in blue ink for ELA, CCOO, LAB, UGT, and CEBEK. The UGT and CEBEK signatures are crossed out with a large blue diagonal line. Below the LAB signature, the name 'Iosu Arribas' is written and underlined. At the bottom center, there is a stamp of the CRLV LHK logo with a signature over it.

Anexo informativo sobre la Protección de Datos

Persona responsable del tratamiento de sus datos

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en protección de datos de carácter personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua (en adelante, CRL) con domicilio social sito en Alameda Urquijo, 2 - 3º dcha., 48008 Bilbao, Bizkaia, España.

La persona usuaria podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos para resolver sus dudas relacionadas con el tratamiento de sus datos personales, dirigiéndose a la anterior dirección postal o a la dirección electrónica dpd@crlv.net a la atención del Delegado de Protección de Datos.

Finalidad del tratamiento de sus datos personales

En el CRL tratamos la información obtenida con la finalidad de realizar las gestiones administrativas y secretaría de actas para las comisiones negociadoras y paritarias, incluyendo las siguientes:

- La recepción de solicitudes.
- La elaboración de convocatorias y actas.
- El registro y archivado de documentación en el registro único, y acceso posterior.
- La entrega de actas a los miembros de las comisiones y a la autoridad laboral correspondiente.
- El registro del convenio colectivo en el sistema de la autoridad laboral correspondiente.
- La entrega de la certificación del acta de la comisión paritaria a la persona u organización solicitante.

Tipos de datos

Los datos recogidos y tratados consistirán en datos de identificación, detalles del empleo, descripción de los servicios solicitados y prestados a la persona interesada, y especialmente protegidos (afiliación sindical).

Procedencia de los datos

La procedencia de los datos contemplados en el tratamiento objeto del presente documento es la propia persona interesada o su representante legal, considerando las personas jurídicas o físicas que actúen en su nombre. Cuando nos entregan los datos garantizan que están habilitados/as para facilitar la información; que ésta es cierta, veraz, exacta y actualizada; y que no conlleva una suplantación de identidad.

En caso de que no sea así, la persona solicitante se compromete a responsabilizarse de cualquier infracción o multa que pueda serle impuesta al CRL, derivada de dicho incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

Legitimación para el tratamiento de sus datos

La base legal para el tratamiento de sus datos es la prestación de un servicio de interés público esencial, el cual queda regulado por la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua/Consejo de Relaciones Laborales y su decreto de desarrollo.

En lo que respecta al mantenimiento de un registro único, éste se realiza con fines de archivo en interés público, en cumplimiento de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dándose las garantías apropiadas para la protección de datos personales.

En caso de no facilitar los datos personales para las finalidades descritas en el presente documento la persona interesada no podrá acceder a la prestación del servicio.

Plazos de conservación de sus datos

Los datos personales se conservarán el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad señalada, mientras el CRL pueda tener responsabilidades derivadas de su tratamiento, y mientras la persona interesada no solicite su supresión.

Incluso solicitada la supresión, se mantendrán bloqueados durante el tiempo necesario, y limitando su tratamiento, únicamente para alguno de estos supuestos: cumplir con las obligaciones legales/contractuales de cualquier tipo a que estemos sometidos/as y/o durante los plazos legales previstos para la prescripción de cualesquiera responsabilidades por nuestra parte y/o el ejercicio o la defensa de reclamaciones derivadas de la relación mantenida con la persona interesada.

Mientras no nos comunique lo contrario, entenderemos que sus datos no han sido modificados, que usted se compromete a notificarnos cualquier variación y que tenemos su consentimiento para utilizarlos para las finalidades mencionadas.

Destinatarios/as a quienes podremos comunicar sus datos

De igual forma le informamos que determinados datos se comunicarán a los siguientes interesados:

- *Datos de identificación a las personas que integran las correspondientes comisiones negociadoras o paritarias para las gestiones administrativas (actas).*
- *Datos de identificación a las correspondientes autoridades laborales para el registro de convenios colectivos.*

Adicionalmente, le informamos que el CRL tiene subcontratados servicios de hosting, soporte y mantenimiento de los sistemas que soportan el tratamiento a encargados de tratamiento ubicados en la Unión Europea.

Derechos de la persona interesada

Asimismo, de acuerdo con los derechos que le confiere la normativa vigente en protección de datos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento de sus datos de carácter personal. Para tal fin deberá dirigir su petición escrita y firmada, junto con la fotocopia de su DNI o cualquier otro documento que acredite su identidad, a la dirección postal indicada más arriba o al correo electrónico crl-lhk@crlv.net. En el caso de modificación de sus datos también deberá notificarlo a través de alguna de las direcciones indicadas anteriormente.

De igual manera, se informa que la persona interesada podrá dirigirse a la Autoridad de Control competente (en el País Vasco la Agencia Vasca de Protección de Datos) para presentar la reclamación que considere oportuna. Si desea más información acerca de los derechos que puede ejercitar y para la solicitud de modelos de formularios de ejercicio de derechos puede visitar la página web de la Agencia Vasca de Protección de Datos, <http://www.avpd.es>.

Propuesta Acuerdo de Trabajo a Distancia

El RDL 28/2020 sobre la regulación del trabajo a distancia establece que mediante la negociación colectiva se puede acordar las materias en él reguladas.

El ámbito de este Acuerdo de Trabajo a Distancia será el del convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia.

Si cualquier empresa tuviese ya regulado puntos relacionados con el teletrabajo, serán aplicables a dichas plantillas si fuesen más beneficiosos que los aquí recogidos.

Con respecto al trabajo a distancia de carácter extraordinario derivado del Covid19 será de aplicación al menos los puntos 3,4 y 5.

1. Comisión Paritaria Sectorial

Se creará una comisión paritaria en la que estarán representadas tanto la parte empresarial como la social. Esta comisión se encargará de resolver los conflictos a la interpretación o aplicación del presente acuerdo y velar por la correcta aplicación de los puntos acordados.

2. Comisión de Trabajo a distancia a nivel de empresa

Se creará una comisión paritaria de Trabajo a distancia en cada empresa en la que estarán representadas tanto la parte empresarial como la RLPT. En el caso de que la empresa careciese de RLPT la parte sindical estaría conformada por los sindicatos firmantes de este Acuerdo.

Las funciones de esta comisión serán:

- Determinar en función de las características de cada puesto de trabajo concreto si dicho puesto de trabajo es *teletrabajable* o no, en qué porcentaje es teletrabajable (% máximo y %mínimo) y durante qué periodo de tiempo máximo y mínimo.
- Determinar los recursos necesarios para cada puesto de trabajo calificado como *teletrabajable*.
- Establecer si no existe o en caso de existir revisar el procediendo de las solicitudes de teletrabajo
- Revisar las solicitudes de teletrabajo rechazadas y comprobar que dicho rechazo está justificado. Deberán estar enumerados los motivos objetivos que lo impiden
- Revisión y elaboración (de ser necesario) de los protocolos de desconexión digital, Registro de jornada y mecanismo de flexibilidad horaria, tal como se indica en dicho acuerdo.

En caso de discrepancias dentro de esta Comisión de trabajo, se acudiría a la comisión paritaria sectorial.

3. Equipos, medios y muebles

La empresa se compromete a suministrar a cada trabajador/trabajadora que vaya a realizar trabajo a distancia los equipos, medios y recursos que sean necesarios para que las tareas asignadas a dicha persona puedan llevarse a cabo en las mismas condiciones que en un puesto presencial sin que les suponga un gasto adicional.

3.1. Medios

Los siguientes elementos deberán ser suministrados al trabajador/trabajadora sin ningún coste adicional para el mismo y serán propiedad de la empresa:

- Ordenador personal.
- Impresora (si el puesto lo requiriese).
- Teléfono móvil (si el puesto lo requiriese).
- Número fijo (si el puesto lo requiriese)
- Pantalla adicional, teclado y ratón adicionales (si el trabajador lo requiriese)
- Material de oficina.
- Licencias de software necesarias.
- Cualquier otro medio que se considere necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

3.2. Conexión a internet

Existirán dos posibilidades:

- **Conexión** suministrada por la empresa para uso laboral.
- **Compensación de parte del importe mensual** que el trabajador/trabajadora abona mensualmente a su compañía telefónica.

Silla ergonómica

- Será solicitada por el trabajador/trabajadora en caso de considerarlo necesario.
- La silla será adquirida por la empresa y suministrada al trabajador/trabajadora.
- Se estima una duración de 5 años durante los cuales el trabajador/trabajadora no podrá volver a solicitar otra silla nueva para realizar teletrabajo.

4. Gastos y compensación

Tal y como recoge el RDL la empresa deberá compensar los gastos derivados del desempeño del trabajo realizado a distancia (electricidad, gas...) de manera que el trabajador/trabajadora no se vea perjudicado.

Se determina que cada persona que esté realizando trabajo a distancia reciba una compensación económica en virtud de los gastos derivados en computo diario o en computo mensual.

NOTA: Esta propuesta no recoge cuál sería esa cantidad. Creemos que se deberá hacer un estudio de las compensaciones de gastos ya regulados en otras empresas o en convenios de diferentes ámbitos y establecer una cantidad similar.

5. Horario de trabajo y flexibilidad horaria

En el caso de carecer la empresa de flexibilidad horaria en su jornada de trabajo se establecerá con la comisión de trabajo a distancia un horario flexible de inicio, final de la jornada y pausa de comida. El objetivo será cumplir las necesidades tanto de las personas trabajadoras como del servicio que proporcionan tanto para la modalidad de trabajo presencial como el de trabajo a distancia.

En caso de existir flexibilidad horaria en la empresa se revisará y de ser necesario se modificará para cumplir el objetivo indicado anteriormente.

6. Porcentaje de trabajo presencial y a distancia

No se establecerá ningún límite en el porcentaje de la jornada para considerar dicha situación como teletrabajo, por lo tanto, la posibilidad de teletrabajar el 100% de la jornada siempre que la Comisión así lo indique para cada puesto de trabajo concreto.

7. Centro de trabajo de adscripción

Todo trabajador/trabajadora que comience a trabajar a distancia continuará adscrito al mismo centro de trabajo al que lo estaba hasta ese momento.

8. Lugar de trabajo a distancia

El trabajador/trabajadora podrá realizar su trabajo a distancia tanto en el domicilio habitual como en cualquier otro lugar que reúna las condiciones necesarias para dicho desempeño dentro del territorio nacional. La empresa solo deberá proporcionar medios y recursos para el desempeño del teletrabajo para una única ubicación; quedando bajo responsabilidad del trabajador/trabajadora los medios necesarios para llevar a cabo el teletrabajo en otras ubicaciones tales como segundas residencias...etc.

9. Medios de control de la actividad

La empresa deberá comunicar a la comisión de trabajo a distancia los medios de control de la actividad que utilizase en los distintos medios electrónicos suministrados a las y los trabajadores. Estos medios de control deberán tener siempre la consideración a la dignidad personal.

10. Procedimiento de solución de dificultades técnicas.

Todas las personas trabajadoras que estén realizando trabajo a distancia deberán contar con un soporte técnico accesible que les permita solucionar las dificultades técnicas que aparezcan durante el desarrollo de su actividad. El procedimiento de solicitud al equipo de soporte y la actuación de este último deberá ser equivalente en facilidad, rapidez y eficiencia a las solicitudes realizadas desde un puesto de trabajo presencial.

11. Protección de datos y seguridad de la información

La empresa deberá proporcionar los procedimientos así como los medios tanto hardware como software para garantizar la protección y seguridad de los datos tratados durante el desarrollo del trabajo a distancia.

12. Mantenimiento del resto de derechos.

El presente acuerdo contemplará el mantenimiento del resto de derechos que vienen aplicándose dentro del trabajo presencial que se desarrolla actualmente en la empresa, entendiéndose que su aplicación está en función de circunstancias distintas al teletrabajo.

13. Derecho a la Desconexión digital

En el caso de carecer la empresa de un protocolo de desconexión digital se elaborará con la comisión de trabajo a distancia este protocolo. El objetivo será regular el derecho a la desconexión digital tanto para la modalidad de trabajo presencial como el de trabajo a distancia.

En caso de existir el protocolo se revisará y de ser necesario se modificará para cumplir el objetivo indicado anteriormente.

14. Mecanismo de registro de jornada.

Se revisará el mecanismo de registro de jornada diario y de ser necesario se modificará para cumplir el objetivo de regularlo tanto para la modalidad de trabajo presencial como el de trabajo a distancia.