



**PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y
CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES
(años 2023-2024)**

Artículo 1.5. Convenios de ámbitos inferiores.

La negociación de Convenios de ámbitos inferiores a éste, tendrán preferencia, considerándose lo pactado en este convenio como condiciones básicas y comunes para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional de este convenio.
(Eliminar resto del artículo)

Artículo 2.1 Vigencia.

Entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2023.

Artículo 2.2. Duración

La duración del convenio se fijará en dos años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

De no existir denuncia del convenio, se entenderá prorrogado de año en año, aplicando el IPC de cada real de cada año a las tablas salariales vigentes.)resto igual)

Artículo 3.2. Compensación.

Eliminar artículo.

Artículo 3.3. Exclusiones

Eliminar este artículo.

Artículo 3.4. Absorción.

Eliminar artículo.

Artículo 3.5. Garantía personal

Incluir adaptación al nuevo “Plus convenio”

Artículo 4.1. Constitución y funciones

En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión mixta Paritaria, constituida por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicatos legitimados para la negociación. (resto del artículo dejar la misma redacción).

Artículo 6.1.2. Sistema de clasificación

Adaptar clasificación para eliminar grupos y niveles.

Artículo 6.2. Igualdad y no discriminación.

Las empresas del sector con 25 trabajadores/as o más tendrán obligación de implantar un Plan de Igualdad.

Con la finalidad de contribuir a aplicar el principio de no discriminación, se precisa desarrollar una acción positiva, particularmente e las condiciones de contratación, formación y promoción, de manera que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrá preferencia las personas de sexo menos representado.

Tendrán preferencia para el ascenso, promoción, contratación, acceso..... las personas del sexo menos representado en la categoría y puesto a ocupar.

Se considera la formación continua como uno de los elementos claves para terminar con la segregación laboral por sexos dentro de las empresas Por este motivo se organizaran cursos de formación y perfeccionamientos en los que se dará preferencia para el acceso a aquellas personas del sexo menos representadas en las actividades de formación. Se podrán también organizar cursos de formación destinados a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres dentro del sector, dirigidos específicamente a este colectivo, y orientados a mejorar sus condiciones laborales o a su incorporación en puestos o categorías en las que su presencia sea considerablemente inferior a la masculina.

Se organizarán actividades formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades dirigidas al departamento de recursos humanos y delegados/as de personal.

Artículo 6.3. Situaciones especiales

6.3.2. Capacidad reducida.

Las empresas adaptarán al personal con capacidad reducida a trabajos adecuados a sus condiciones. (Resto del artículo dejar la misma redacción).

6.3.3. Trabajadoras víctimas de violencia de género (nuevo)

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a:

- Acogerse a jornada reducida o a horario flexible.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure el traslado temporal.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliables hasta 18 meses, situación en la que la trabajadora pasaría a situación de desempleo involuntario, y que la empresa complete la diferencia entre la prestación contributiva o el subsidio por insuficiencia de cotización y el salario completo que venía percibiendo la trabajadora.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género consideraran se justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

6.4.1 Ingresos

Las contrataciones en las empresas afectadas por este Convenio será realizada directamente por las empresas.

De no aceptarse esta redacción, se incluiría el siguiente texto: las empresas de Trabajo Temporales podrán contratar para coberturas de I.T inferiores a un mes o coberturas de vacaciones.

Las partes firmantes se comprometen a realizar contrataciones ordinarias, a tiempo completo, indefinidas, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo. El personal con contrato temporal y de duración determinada no superará el 10% de la plantilla total y tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida.

En las empresas con representación legal de los trabajadores/as, ante la previsible situación de descontrol en la contratación, se creará una “**Comisión Única de Contratación**” para controlar todas las nuevas realidades (temporales, fijos-discontinuos, a tiempo parcial e indefinidos).

Esta comisión deberá acordar diferentes medidas de regulación de la contratación tales como:

1. Elaboración de un mapa de puestos de trabajo ocupados por personal con contrato temporal e información sobre cualquier nueva actividad o función dentro de las empresas que vaya a ser ocupada por personal temporal.
2. Regular la obligación por parte de la empresa de comunicar las vacantes existentes para que los trabajadores con contrato de duración determinada puedan acceder a estos puestos con carácter indefinido. Acordando la entrega de un documento en el que consten los puestos de trabajo que quedan vacantes y el motivo de la vacante (jubilación, excedencia, excedencia de la empresa...)-
3. Concertar una reunión en diciembre donde recibamos información sobre las necesidades de contratación para el año siguiente. Esta información tiene que ser lo más cercana posible a la realidad.

4. Entrega en esta reunión anual de una lista en la que aparecen todos los trabajadores temporales (los que están trabajando pero también los que están actualmente desempleados). Esta lista debe figurar por orden de antigüedad, contándose para ello el número de días trabajados y no la fecha desde el primer contrato de trabajo. Las personas con mayor antigüedad serán las que opten por los puestos vacantes para pasar a los indefinidos.
5. Acordar un plan para reducir la temporalidad, en el que debemos marcar objetivos y un plazo para alcanzarlos.

Contratos fijos-discontinuos

1. Se establecerá la creación de una bolsa de trabajo en la que se integrarán personas fijas-discontinuas durante los períodos de inactividad. Esta información es totalmente accesible para todas las secciones sindicales con representación. En esta comisión de control de la bolsa de trabajo crearemos un sistema para que personas fijas-discontinuas ocupen los puestos ordinarios permanentes que queden vacantes.
2. El llamamiento deberá formularse por escrito y producirse por estricto orden de antigüedad y por categoría.
3. El plazo de preaviso será de 15 días para el llamamiento, que no puede ser inmediato porque dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador.
4. El tiempo máximo para que se produzca el llamamiento será tres meses; de no ser así, el trabajador puede decidir dejar la empresa con una compensación de 45 días/año.
5. La actividad de los trabajadores fijos-discontinuos no podrá suspenderse mientras estén dados de alta en el centro de trabajo los trabajadores con contratos eventuales.
6. Con el fin de limitar la coexistencia de la contratación temporal y el trabajo fijo-discontinuo, se acordará que todos los trabajadores temporales con una antigüedad en la empresa superior a 180 días/año durante dos años consecutivos adquieran la condición de fijos-discontinuos. - discontinuo.
7. Todo trabajador fijo-discontinuo en situación de incapacidad temporal ha de incorporar el recurso, ser dado de alta y posteriormente tramitar el alta por incapacidad para corresponder (sentencia TS de 14 de julio de 2016).

Contratos de formación trabajo en alternancia

1. Todas las mejoras sociales y económicas existentes en acuerdos de empresa se aplicarán a este colectivo de trabajadores.
2. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso a los contratos que se celebren, que deberán formalizarse por escrito, incluyendo el texto del plan de formación individual en el que se especifique el contenido de las prácticas o de las actividades de formación y tutorización para el cumplimiento de sus objetivos. También trasladará la información relativa a si las personas que pretende contratar han sido contratadas previamente bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones.
3. La retribución por tiempo efectivo de trabajo, seis meses al año, será el 100% del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
4. Definir los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que pueden desempeñarse mediante un contrato de formación.
Estarán prohibidos los contratos de formación en situación de suspensión o reducción temporal de jornada derivada de un ERTE.
5. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas adicionales ni extraordinarias en ningún caso. Su horario de trabajo y actividades formativas será en el turno de mañana.

6. Los trabajadores que hubieran finalizado el contrato de formación y fueran recontratados con un período de inactividad entre contratos inferior a doce meses contarán a efectos de antigüedad en la empresa desde la fecha de la firma del contrato de formación.

7. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras y los convenios de cooperación educativa o formativa que incluyan la contratación formativa, incluyendo información relativa a planes o programas formativos individuales, así como o los requisitos y condiciones en que se desarrollará la actividad de tutoría.

8. El número de mujeres u hombres con contratos de formación no podrá en ningún caso ser inferior al 40% del total, dependiendo del sexo menos representado. Un porcentaje de las personas trabajadoras que terminen el contrato de formación en alternancia en la empresa pasarán a tener contratos indefinidos; este porcentaje no debe ser inferior al 15%.

Contratos de formación

1. La duración de este contrato no podrá exceder de seis meses.

2. No existe ningún período de prueba en este contrato.

3. La empresa elaborará, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, el plan de formación individual especificando el contenido de la práctica profesional; y también acordará el tutor que tenga la formación o experiencia adecuada para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

4. La retribución salarial será el 100% del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Contratación a tiempo parcial

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel en el que la jornada total semanal esté comprendida entre un mínimo de 20 horas semanales y un máximo del 77% de la jornada ordinaria semanal prevista en este convenio colectivo. Los contratos a tiempo parcial no podrán suscribirse por menos de la jornada mínima de trabajo previamente establecida. Aquellos contratos que, incluidas las horas complementarias que se pacten, superen el 77% de la jornada semanal ordinaria, serán retribuidos como si fueran contratos a tiempo completo.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a aquellos contratos a tiempo parcial válidamente suscritos con la empresa que superen el límite del 77% por el hecho de que, por cualquier circunstancia legal o convenida, la reducción de la jornada ordinaria semanal se verifica el día.

La jornada de trabajo se regirá por los mismos criterios que rigen la jornada ordinaria de trabajo en este convenio colectivo. La jornada será siempre en horario continuado, salvo pacto en contrario con el trabajador y la representación legal de las personas trabajadoras. En todo caso, el trabajador conocerá al inicio de la prestación laboral bajo esta modalidad el horario fijado así como, en su caso, la posible distribución de turnos.

Sólo se podrán pactar horas complementarias en contratos indefinidos a tiempo parcial. Las horas complementarias deben ser acordadas entre la empresa y el empleado. Este acuerdo se realizará por un período de un año. Una vez fijado el período inicial del contrato de horas adicionales, se entenderá automáticamente prorrogado por un año más, salvo que el trabajador renuncie al mismo con una antelación mínima de 15 días antes de la finalización del período pactado.

Si durante dos años consecutivos una jornada superior a la ordinaria convenida se realiza en más de un 10% mediante jornada complementaria, el trabajador tendrá derecho a aumentar la jornada ordinaria en un 10%, comunicando dicha ampliación al Servicio Público de Empleo y la

representación de los trabajadores. Esta prórroga no impedirá la suscripción de un nuevo contrato de horas complementarias con los mismos requisitos y límites establecidos en este contrato. Esta regulación de los contratos a tiempo parcial no afectará a la reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral.

La representación legal de las personas trabajadoras podrán exigir que el número de horas ordinarias de trabajo por día, semana y año contratado, así como su distribución diaria, semanal y mensual, consten en el calendario de trabajo. También tendrán derecho a conocer los acuerdos de horas complementarias, cuando tales acuerdos se formalicen una vez que el contrato esté en vigor.

Esta modalidad de contratación solo podrá afectar al 10% de la plantilla. Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial percibirán un complemento salarial equivalente a 20 días/año de salario repartido en 12 mensualidades.

Artículo 6.4.8. Jubilación parcial.

Eliminar: “siempre que medie un acuerdo entre partes”.

Artículo 6.6. Traslados.

Añadir:

En los supuestos de traslados y desplazamientos, por necesidad de servicio, sean temporales o definitivos, se deberá tener en cuenta la situación de aquellos trabajadores/as que tengan solicitado o esté disfrutando de permisos relacionados con la conciliación (p. ej. reducción de jornada o flexibilización horaria), o por motivos relacionados con su situación personal (p. ej. Embarazadas, víctimas de acoso y/o violencia de género), teniendo preferencia para permanecer en el puesto de origen el personal con este tipo de situaciones sobre otros.

Artículo 7.3 Retribuciones

Incluir el Complemento lineal en el concepto de Salario Base.

7.3.1. Salario Base. - 7.3.2. Complemento lineal del convenio. – 7.3.3. Gratificaciones extraordinarias e. 7.3.4. Paga participación en beneficios.

Incrementos:

Año 2023- 7,5 %
Año 2024 – 5 %

Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2023 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2023 registre un incremento superior al 7,5 %. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2024, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2024.

Para el año 2024 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2024 registre un incremento superior al 5 %. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2025.

Independientemente del momento en que se publique el convenio, y las actualizaciones salariales para los próximos años, los incrementos salariales correspondientes deberán ser satisfechos retroactivamente desde el primer día de cada año. Para este efecto, los trabajadores recibirán una “nómina en mora” en el mes siguiente a aquél en que se publique cada actualización salarial, debiendo indicarse en dicha nómina los períodos de servicio a los que correspondan las cantidades pagadas.

Cuando los salarios deban ser pagados con carácter retroactivo, el pago de las cuotas correspondientes a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional se realizará en los términos señalados en el artículo 56.1.c) del Reglamento General sobre la recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1.415/2004, de 11 de junio.

7.3.7 Complemento Nocturnidad

Añadir: aquellos trabajadores/as que realicen su jornada siempre en turno de noche, percibirán como mínimo un complemento equivalente 50 por 100 del salario base. Se considera turno de noche, para percibir este complemento, aquel que realice tres horas dentro del horario nocturno.

Complemento turno (nuevo).

Se establece un complemento de turno del 15 por 100 del Salario Base, más complemento ex categoría, si es el caso, para los trabajadores/as que presten servicios en empresas que tengan organizada su jornada de trabajo en turnos de mañana y tarde o mañana, tarde y noche. Este complemento se abonará por día efectivo de trabajo, sin que se excluya el abono del complemento de nocturnidad.

Complemento día festivo (nuevo).

Los trabajadores y trabajadoras que por sistema de trabajo se incluya trabajar en domingo o festivo, percibirá por cada día un complemento de 50 euros.

Complemento Convenio (nuevo)

Se creará un complemento en el que se incluyan los conceptos que perciben los trabajadores/as por encima de tablas (complemento voluntario, complemento personal...).

Este complemento podrá alcanzar el 25% de la suma del salario base, complemento lineal, plus ex - categoría.

Este complemento no será absorbible y se le aplicará los incrementos pactados por convenio.

8.1.1. Jornada laboral anual.

Años 2023-2024 32 horas semanales.

b) Dentro del número de horas laborales, estarán incluidos los tiempos de descanso (bocadillo) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.

8.1.3. Tiempo de trabajo.

b) La empresa previo período de consultas de quince días y acuerdo de los representantes de los trabajadores podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo del 10 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Si al finalizar el período de consultas no media acuerdo entre las partes, será la Comisión Mixta Paritaria la que valore y regule esta distribución irregular.

Estas jornadas irregulares no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de mayo, las fiestas oficiales de ámbito estatal, autonómico y locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes.

Eliminar apartados c), d)

Artículo 8.2 Horario.

Añadir. El calendario laboral anual estará realizado y expuesto lo más tardar el 1 de diciembre del año anterior.

Artículo 8.5 Ausencias justificadas.

a) Se iniciará en día laborable del trabajador.

b) Dos días mas en caso de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad.

(Nuevo) El tiempo indispensable para el acompañamiento, de hijo menores de edad, al consultorio médico de la Seguridad Social.

(Nuevo) Los trabajadores/as con familiares de hasta segundo grado que, por sus enfermedades o por su avanzada edad, necesitan asistencia de otras personas, a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

(Nuevo) El trabajador/a tendrá derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas en casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que tengan que permanecer hospitalizados/asdespués el parto.

(Nuevo) Un permiso retribuido por el tiempo indispensable para realizar trámites relacionados con la adopción o acogida. En el caso de adopción internacional, o cuando se necesario el desplazamiento previo de la madre o el padre al país de origen del adoptado/a, la trabajadora o trabajador podrá hacer uso de un permiso no retribuido de hasta cuatro semanas incluso antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Adaptar computo de licencias según jurisprudencia.

Enviarnos a STS 18/10/2022 (rec. 139/2020).

El mayor interés de la sentencia es que resume y sistematiza la doctrina previa del propio tribunal sobre la forma de calcular los permisos y licencias regulados en el artículo 37 ET y, con su misma estructura y redacción, en muchos convenios colectivos.

Aunque la respuesta concreta puede variar en función de la regulación de cada acuerdo, la doctrina jurídica es la siguiente:

En el caso de que el hecho causante de la baja se produzca en un día en que el trabajador no haya tenido que trabajar, el dies a quo o día inicial para el cómputo de la baja será el primer día hábil siguiente.

Por regla general, el permiso debe disfrutarse en días laborables, descontando aquellos días en los que la persona no haya tenido que trabajar, porque la finalidad del permiso es precisamente ausentarse del trabajo.

La excepción a la regla anterior es la licencia por matrimonio, que en la ley y en la mayoría de los convenios se refiere a días naturales, que incluyen días hábiles e inhábiles.

Cuando la causa de alguna de las licencias se produce durante las vacaciones, la persona trabajadora no tiene derecho a disfrutarlas en un período de trabajo posterior, porque la finalidad de la licencia no es el descanso, sino la atención a la causa que lo permite.

Artículo 8.6. Bajas por enfermedad o accidente.

Dividir:

8.6.1. Bajas por accidente de trabajo o enfermedad laboral.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad laboral percibirá, con cargo a la empresa, a partir del primer día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la seguridad social o entidad aseguradora y el 100% del salario de cotización del mes anterior a la baja.

8.6.2. Bajas por enfermedad común.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, en el caso de hospitalización y durante la convalecencia domiciliaria de la enfermedad causante de la hospitalización, percibirá con cargo a la empresa, a partir del primer día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la seguridad social o entidad aseguradora y el 100% del salario de cotización del mes anterior a la baja.

De no existir hospitalización, las empresas complementarán durante los tres primeros días de incapacidad temporal hasta el 60% del salario de cotización del mes anterior a la baja.

8.6.3. Baja por maternidad.

Si durante el período de gestación del embarazo y por motivo del mismo la trabajadora causara baja por enfermedad común, percibirá con cargo a la empresa, a partir del primer día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la seguridad social o entidad aseguradora y el 100% del salario de cotización del mes anterior a la baja.

8.7 Horas extras.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de

los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades perativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente. Por este motivo se recomienda el análisis, en el seno de las empresas, de la conveniencia de sustituir las horas extraordinarias por nuevas contrataciones.

CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

a) FUERZA MAYOR. - Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES. - Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando ésta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas que, por el hecho de no realizarse cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, la cual será multiplicada por un coeficiente en función de la clasificación siguiente:

· Horas extraordinarias realizadas en días laborales:

$$\text{COEFICIENTE}=1,60 \text{ Fórmula de cálculo H.E.} = \frac{\text{R.T.A.}}{\text{H}} \times 1,60$$

· Horas extraordinarias realizadas en festivos:

$$\text{COEFICIENTE}=1,75 \text{ Fórmula de cálculo H.E.} = \frac{\text{R.T.A.}}{\text{H}} \times 1,75$$

H.E. = Valor de la hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de trabajo al año.

R.T.A. = Retribución total anual

12.2.3. Delegados sindicales.

Reconocer el derecho en empresas de cien trabajadores/as.

Artículo 14.4 Trabajo a distancia

A) Las partes se comprometen a que la modalidad de trabajo principal sea la presencial en el centro de trabajo, y que de manera excepcional se realice trabajo a

distancia.

- B) Las personas trabajadoras que por motivos de conciliación por cuidado de hijo menor o por cuidado de un familiar que, por su edad, alguna enfermedad o accidente, requiere de asistencia, no realiza actividad retribuida. Se incluye desde familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad; soliciten la modalidad de trabajo a distancia esta será aceptada por la empresa siempre que el puesto sea “adaptable” a esta situación. En este supuesto el porcentaje de jornada aplicable será el solicitado por la persona trabajadora, adaptándose el horario a la solicitud de la persona trabajadora.

Las empresas antes de aplicar esta modalidad tendrán que elaborar un Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia.

14.4.1. Definición, enfoque y modalidades.

- A los efectos de este contrato, se entiende por teletrabajo el desarrollo de una actividad laboral remunerada, por contrato; en el que se utilizan las tecnologías de la información y las telecomunicaciones como herramienta básica y en el que no hay presencia permanente en el lugar de trabajo físico de la empresa ya que una parte de la jornada laboral se desarrolla de forma remota desde un espacio suficiente del domicilio particular de la persona trabajadora destinada a uso como oficina o en un centro compartido.

El trabajador puede acogerse voluntariamente al esquema de teletrabajo, reversible por cualquiera de las partes en cualquier momento. El trabajador prestará servicios en persona como lo hacía antes del teletrabajo. Para materializar la reversión, la parte que desee poner fin a la situación notificará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con un mínimo de 15 días de anticipación, excepto en circunstancias justificadas que requieran la reincorporación total e inmediata de la persona al trabajo ordinario. Limitar por parte de la empresa la concurrencia de causas organizativas y / o productivas.

14.1.2. Se definen cinco modalidades de teletrabajo:

- Un día a la semana.
- Dos días a la semana.
- Tres días a la semana.
- 20% de la jornada laboral diaria.
- Dos tardes a la semana y el día viernes.

14.2 Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo

Organizacional o puesto de trabajo: La empresa y la representación de los trabajadores valorarán si el puesto de trabajo es apto para el teletrabajo. Con criterios objetivos deberá enumerar y delimitar las áreas de trabajo y qué actividades dentro de estas áreas, y qué trabajos y funciones se pueden desarrollar como teletrabajo. Depende de la empresa aceptar esta aplicación con el RLT.

14.3 Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:

- Al menos dos años de antigüedad en la empresa.
- Estar de baja por enfermedad y con contrato a tiempo completo. No obstante, la reducción de jornada será compatible con el teletrabajo a tiempo completo y la modalidad diaria del 20%, salvo que la reducción de jornada sea igual o superior a un tercio.
- Competencias: conocimiento suficiente del puesto (al menos un año en el puesto como referencia) y conocimientos informáticos suficientes para poder trabajar de forma remota.

La persona que trabaja con el anterior y que decida participar, debe acordar con su superior jerárquico la modalidad en la que desarrollará el teletrabajo y comunicarlo a RLT. El convenio colectivo establecerá los contenidos mínimos de los convenios laborales individuales. La empresa articulará de acuerdo con estos un procedimiento formal para solicitar, tramitar, aprobar y formalizar el teletrabajo. Si el trabajador cambia de puesto, la empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con la situación del teletrabajo, para tomar la decisión adecuada.

El convenio colectivo establecerá expresamente la duración del teletrabajo y sus prórrogas. Había establecido la distribución del tiempo de trabajo, así como la jornada y horario de trabajo y el derecho a desconectar.

14.3 Requisitos de ubicación de teletrabajo. El lugar desde donde se realiza el teletrabajo debe contar con una serie de condiciones que garanticen que el trabajo habitual se pueda realizar en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garantizan la conexión, debe existir un espacio que cumpla con las condiciones mínimas de prevención, seguridad y salud de un trabajo estándar. Estas condiciones mínimas se establecerán en el acuerdo individual de teletrabajo (AIT). Para verificar estas condiciones, la persona que trabaja a distancia se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, en fecha y hora a concertar personalmente.

14.3.1.1 Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja

- La empresa y la persona que se aproveche de la situación del teletrabajo deberán firmar previamente el AIT para la formalización de su nueva situación laboral, durante la cual se mantendrán sus derechos y obligaciones laborales en todo lo que no sea incompatible con el teletrabajo, y en particular:
 - Garantía de condiciones laborales: mismo puesto, funciones, dependencia jerárquica, salario y condiciones laborales.
 - Garantía de desarrollo profesional: las mismas oportunidades de formación, promociones y ascensos.
 - Garantía de los derechos sindicales: los mismos derechos de voto activo y pasivo en las elecciones sindicales y el ejercicio de la actividad sindical y funciones representativas, en su caso.
 - Garantía de requisitos: misma carga de trabajo y requisito de nivel de productividad.
 - Garantía social y preventiva: mismos prederechos

14.3.2 Para hacer efectivos estos derechos ante la Seguridad Social y las mutuas, la empresa emitirá un certificado acreditativo de las horas trabajadas en la situación de teletrabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

14.3.3 La persona que teletrabaja mantiene la obligación de reportar incidentes de vacaciones o incapacidad temporal, o cualquier otro de los que la empresa deba tener conocimiento. Además, deberán someterse a los sistemas de control de presencia laborales, que en todo caso deberán respetar su privacidad y deberán ser comunicados con antelación y claridad.

14.3.4 Excepcional y justificadamente, el teletrabajador deberá atender la demanda de la empresa de cambiar los días o tardes de teletrabajo establecidos en la AIT por otros en la misma semana, cuando sea necesario por necesidades productivas o asistencia a cursos de formación.

14.4 Otras cláusulas adicionales relacionadas con el régimen de teletrabajo

Medios materiales: Para el desempeño de su labor, la empresa pondrá a disposición de la persona que trabaje teletrabajando los siguientes medios materiales si no los ha puesto antes: equipos informáticos, telefonía, conexión a internet y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral. Dichos medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando no sean necesarios para el desempeño del trabajo contratado. La persona que teletrabaja está obligada a preservar y custodiar los medios materiales con la debida diligencia, impidiendo el acceso de personas ajenas a la empresa a los programas y bases de datos puestos a su disposición. La empresa debe brindar al teletrabajador el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de los medios materiales.

Protección de datos y uso de Internet: En materia de protección de datos, el teletrabajador debe conocer y cumplir la normativa interna y se compromete a tomar las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos personales a quienes, con motivo de su beneficio laboral, tener acceso en nombre de la empresa. Por otra parte, la persona que teletrabaja se compromete a no recabar ni difundir material ilícito a través de Internet a través de los medios materiales que la empresa le facilite para el desempeño de su labor.

14.5 Seguimiento del teletrabajo. Cada seis meses, la empresa presentará un informe de seguimiento del programa de teletrabajo a la RLT.

La RLT velará y promoverá la implantación homogénea del teletrabajo en todos los departamentos de la empresa, realizando un seguimiento que se incluirá en un informe anual.

14.6 Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia percibirá un complemento mensual de 50€