

ACTA DEL II ACUERDO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA DE LA EMPRESA AIGÜES DE BARCELONA, EMPRESA METROPOLITANA DE GESTIÓ DEL CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA, S.A.

ASISTENTES

<u>Representantes Dirección</u>	<u>Comité Intercentros</u>
Mireia de la Torre Moreno Montse Pigem Roger Pedro Pascual Mendizábal Rebeca Marín Sánchez	Eva Ferruz Nortes Oscar de Alonso Domínguez Eduardo Gil López Sergi Garcia Mateu Sergio Verdú Román Carlos Cruz Corpas Gemma Saucedo Pages Patricia Godoy Martín Juan Bayona Sanchez Isabel Rodríguez Ruiz Ramón Miguel Jiménez Pedro M. Ortega Vélez Francisco Romero Pelaez

En Barcelona, siendo las 11:15 horas del día 26 de octubre de 2022, se reúnen las partes reseñadas, en representación de la Dirección de la Empresa **AIGÜES DE BARCELONA. EMPRESA METROPOLITANA DE GESTIÓ DEL CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA, S.A. (en adelante Aigües de Barcelona)** y el Comité Intercentros, reconociéndose ambas partes legitimidad para negociar,

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que el pasado 27 de octubre de 2021, ambas partes firmaron el primer acuerdo de trabajo a distancia para AIGÜES DE BARCELONA. Pues bien, de conformidad con el mismo, la Dirección de la empresa procedió a denunciar dicho acuerdo con el objetivo de iniciar las conversaciones para negociar sus condiciones y alcanzar un nuevo acuerdo que sea de aplicación el 1 de noviembre de 2022, el día después de la pérdida de vigencia del primer acuerdo de trabajo a distancia.

SEGUNDO.- Que ambas partes mantienen la voluntad de regular la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras de Aigües de Barcelona a través de la modalidad de trabajo a distancia, garantizando el cumplimiento de la normativa legal vigente al respecto.

En este sentido indicar que, conforme a la Ley 10/2021, en su art. 1 “...Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” y art.2 a) “«Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

Cuando la razón de trabajar a distancia no obedezca a la libre y voluntaria decisión de las dos partes, es decir, en el supuesto de imperativo legal de las autoridades competentes y/o debido a una situación de necesidad y excepcionalidad que acontezca (entre otras, crisis sanitarias como la pandemia Covid-19 que estén presentes o que se puedan presentar en el futuro), el presente acuerdo y por tanto, todo su contenido será de aplicación, excepto el apartado de la voluntariedad y el de los días de asistencia obligatoria. En estos casos, el Servicio de Prevención deberá emitir un informe considerando el trabajo a distancia obligatorio como una medida de seguridad adecuada frente a dicha situación. En base a dicho informe, la Dirección de la empresa lo comunicará a la representación social y a las personas trabajadoras afectadas por dicha medida, indicando el período de inicio y fin de su aplicación.

TERCERO.- Que, en atención a lo anterior y después de haber mantenido las conversaciones necesarias para alcanzar un segundo acuerdo, la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores,

ACUERDAN

PRIMERO.- Que ambas partes dan por finalizado el período de negociación con fecha de hoy, 26 de octubre 2022, por haberse alcanzado un Acuerdo sobre TaD aplicable a AIGÜES DE BARCELONA, siendo los pactos alcanzados los siguientes:

a) Ámbito de aplicación del presente Acuerdo

I.- Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, será de aplicación el presente acuerdo, siendo los responsables de cada Departamento quienes, en el ejercicio de su facultad de organización del trabajo, regularán los días de TaD. Este acuerdo será de aplicación a las Direcciones transversales que se detallan a continuación:

- Patrimonio
- Comunicación y Marqueting
- Compliance
- Económico Financiero
- Innovación y Conocimiento
- Compras y Contratación
- TI (Sistemas)
- Transformación
- Seguridad, Continuidad y Riesgos
- Participación Social

- Gobernanza y Regulación
- Clientes*
- RRII, Acción Social y Sostenibilidad
- Personas y Organización
- Gestión de Activos
- Dirección Soporte Operativo
- Mantenimiento, energía y confiabilidad
- Facility Management (FM)**
- Seguridad y Salud y Sistemas de Gestión***

*Clientes: Queda excluido del presente acuerdo el personal de Front Office (Responsables Oficina de Atención al Cliente y personal Administrativo Oficina de Atención al Cliente).












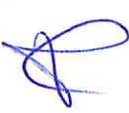


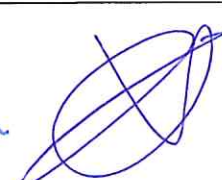
**Los técnicos/as de FM encargados de la gestión de los edificios por su función, no podrán realizar TaD cuando las incidencias de un edificio requieran su presencia física a fin de poder realizar una correcta gestión del inmueble.

***Queda excluido de este acuerdo el personal adscrito al Servicio Médico.

Asimismo, el TaD se hace extensivo al ámbito operativo, en las siguientes posiciones:

- Responsables y Técnicos de Colectores
- Responsable de Laboratorio
- Responsable de Calidad del Agua (Director y Responsables Unidad Gestión Calidad Agua)
- Coordinador/a de S&SL y SG Laboratorio
- Técnico/a de SG Laboratorio
- Administrativo/a de Producción
- Administrativo/a de Control Gestión - Laboratorio Collblanc
- Responsable de Delivery (SCI)
- Técnico de Delivery (SCI), a excepción de las dos posiciones que desarrollan su función en los centros de trabajo de la ETAP Sant Joan Despí y EDAR Besos.
- Administrativo/a de Operaciones Ecofactorías de la EDAR BESÓS y EDAR BAIX LLOBREGAT.
- Responsables de Administración y Administrativos/as de Operaciones Proximidad
- Auxiliar técnico/a GIS
- Técnico/a Información Redes

II.- Los trabajadores y trabajadoras de Aigües de Barcelona a quienes resulte de aplicación el presente Acuerdo prestarán sus servicios dos (2) días a través de la modalidad de trabajo a distancia y tres (3) días a través de la modalidad de trabajo presencial en cómputo semanal de 5 días laborables, proporcional para semanas con festivos intersemanales, vacaciones o bajas por IT, de acuerdo con la siguiente tabla:

Días laborables semana	Días presencia centro de Trabajo	Días trabajo a distancia
5	3	2
4	2	2
3	2	1
2	1	1
1	1	0

Así, el porcentaje de trabajo a distancia es del 40% de la jornada de trabajo en cómputo semanal.

Este apartado no será de aplicación en lo que respecta a la distribución de los días de presencia obligatorios en oficina, así como a los días de TaD, en aquellas situaciones en las que la causa justificadora no sea la mera decisión libre y voluntaria de las partes, sino que vengan impuestas por causas ajenas a dicha voluntad, de carácter extraordinario, de presente o de futuro (entre otras, momentos punta de contagio de la Covid-19). En estos casos, el Servicio de Prevención deberá emitir un informe considerando el TaD obligatorio como una medida de seguridad adecuada frente a dicha situación. En base a dicho informe, la Dirección de la empresa lo comunicará a la representación social y las personas trabajadoras afectadas por dicha medida, indicando el período de inicio y fin de su aplicación.


III.- No se regirán por los pactos de este Acuerdo:

- Todos aquellos colectivos que no estén definidos en los puntos anteriores.
- Aquellas situaciones en las que se presten servicios a distancia de manera ocasional y no alcanzándose los porcentajes citados.



b) Tiempo de trabajo a distancia y organización

I.- A la hora de establecer los días de prestación de servicios a través de la modalidad de TaD se tendrán en cuenta las necesidades personales del/la trabajador/a, así como las necesidades de la propia Empresa y del departamento en concreto para el que se prestan servicios. Por lo que, en todo caso, se fijarán de común acuerdo entre las Partes los días de prestación de servicios mediante TaD, siendo los responsables de cada departamento los encargados de gestionar la presencia de las personas trabajadoras de su departamento, pudiendo definir uno de los días semanales de presencia en la oficina, con el objetivo de realizar reuniones departamentales, realización de proyectos...

II.- A fin de garantizar la correcta gestión del TaD, los responsables de los diferentes Departamentos/Direcciones coordinarán, con carácter previo, la gestión semanal de presencia y de TaD, para ello elaborarán un calendario semanal que recogerá la distribución de los días en presencial y en TaD de sus respectivos equipos.

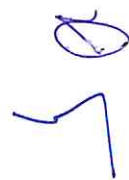


III.- Los días de prestación del TaD podrán ser cualquier día de la semana laborable (de lunes a viernes). Tanto para el/la responsable como para el/la trabajador/a no habrá ningún día fijo de TaD, por lo que los días de presencia y de TaD irán alternándose en función, primero de las necesidades justificadas del departamento y, posteriormente, de las necesidades de la persona trabajadora.




IV.- Los días de TaD deberán hacerse por días enteros, se aplicará el horario de trabajo establecido en el calendario laboral, y no serán acumulables para las siguientes semanas.

c) **Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia**




I.- El TaD será voluntario para la persona trabajadora y para la dirección de la Empresa. Para poder adherirse al TaD que se regula en el presente Acuerdo, se deberá preavisar por escrito con una antelación mínima de quince (15) días al responsable directo con copia a la Dirección de Recursos Humanos.

II.- Asimismo, se establece que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la dirección de la empresa y para la persona trabajadora por lo que en cualquier momento lo establecido en el punto a) I.- puede modificarse. Para el ejercicio de esta reversibilidad, que puede realizar cualquiera de las dos partes, deberá preavisarse por escrito, por quién la ejercite, en el plazo de quince (15) días, y cuando lo revierta la Dirección deberá exponer las causas objetivas que justifican dicha reversibilidad a la persona o personas afectadas, dando traslado de este extremo a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.



d) **Lugar de prestación de servicios**




I.- El lugar de TaD será el elegido por la persona trabajadora, pudiendo optar por su domicilio u otra residencia, en cuyo caso deberá comunicar dicho cambio con una antelación de 7 días a su responsable, a los efectos de que se realice la autocomprobación del puesto de trabajo. En cualquier caso, las conexiones a red deben cumplir con los requisitos de seguridad y fiabilidad, quedando excluidos los coworking o similares en atención a la Protección de Datos y Seguridad de la Información.

II.- En todo caso, a los domicilios informados les será de aplicación lo establecido en el punto j) de este acuerdo.



e) **Medios, equipos y herramientas para el trabajo a distancia**

I.- La Empresa dotará a las personas que trabajen a distancia de los medios, equipos y herramientas necesarios para desarrollo de su actividad cuando éstas así lo requieran, así como garantizará el mantenimiento adecuado de los mismos.



II.- La Empresa pondrá el material, propiedad de AIGÜES DE BARCELONA, a disposición y a petición del/la trabajador/a a modo de cesión: el portátil, la pantalla y la silla ergonómica.

III.- A los medios, equipos y herramientas puestos a disposición por la Empresa para el desarrollo del TaD, les resultará de aplicación la normativa fiscal vigente en cada momento.

f) Asistencia en caso de necesidad de soporte IT

I.- Si hubiera un problema técnico que impida el normal desarrollo del TaD, en el caso que sea motivado por la empresa, se contará como día de TaD efectivo y la empresa deberá resolver dicho problema. En el caso que fuera imputable a la persona trabajadora y no le fuera posible realizar el TaD en condiciones óptimas, no se computará como día de TaD y ésta deberá trabajar en el centro de trabajo hasta que esté resuelto el problema.

II.- No obstante, con el fin de garantizar el soporte IT de los trabajadores que presten servicios a través de la modalidad de TaD, la dirección de la Empresa se compromete a revisar los medios actualmente implantados con el fin de garantizar una asistencia ágil y eficaz.

g) Abono y compensación de los gastos originados por el trabajo a distancia

I.- El desarrollo del TaD será compensado por la Empresa con el fin de que no suponga la asunción por parte de la persona trabajadora de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Esta compensación no tendrá la condición de concepto salarial ni tampoco será de aplicación para el cálculo del importe de "Retribución Vacaciones".


II.- En este sentido, la compensación por realizar el TaD, siempre que se dé cumplimiento de los puntos que constan en este Acuerdo, es de 17 euros brutos mensuales condicionados a la realización de un número mínimo de días de TaD, en función de los días laborables de cada mes. Se adjunta a continuación la tabla de días laborables de un mes con sus correspondientes días mínimos de TaD a realizar para poder optar al percibo de dicho importe económico en concepto de compensación.

Para las personas que estén en situación de TaD obligatoria por decisión de la Dirección de la Empresa a criterio del Servicio de Prevención (tanto el colectivo al que le aplica este acuerdo, como al colectivo que no se ha adherido al mismo, como al resto de colectivo al que no le aplica este acuerdo), el número de días que estén en esa situación computarán y se sumarán, para optar a la compensación económica que exige un número de días mínimo de TaD tal como se indica a continuación (g) III.-).


III.- Tabla de días mínimos de TaD para optar a la compensación económica:

22	días laborables	=	7	Días mínimo de trabajo a distancia
21	días laborables	=	7	Días mínimo de trabajo a distancia
20	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia
19	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia
18	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia
17	días laborables	=	6	Días mínimo de trabajo a distancia
16	días laborables	=	5	Días mínimo de trabajo a distancia
15	días laborables	=	5	Días mínimo de trabajo a distancia
14	días laborables	=	5	Días mínimo de trabajo a distancia
13	días laborables	=	4	Días mínimo de trabajo a distancia
12	días laborables	=	4	Días mínimo de trabajo a distancia
11	días laborables	=	4	Días mínimo de trabajo a distancia
10	días laborables	=	3	Días mínimo de trabajo a distancia
9	días laborables	=	3	Días mínimo de trabajo a distancia
8	días laborables	=	3	Días mínimo de trabajo a distancia
7	días laborables	=	2	Días mínimo de trabajo a distancia
6	días laborables	=	No compensación	
5	días laborables	=	No compensación	
4	días laborables	=	No compensación	
3	días laborables	=	No compensación	
2	días laborables	=	No compensación	
1	días laborables	=	No compensación	


Este cuadro se añadirá en el calendario anual firmado.



IV.- El registro de los días de trabajo se hará mediante la herramienta SUAPP, en donde se indicará los días de trabajo a distancia, los días de teletrabajo obligatorio, los días de baja por IT y los días de vacaciones (o permisos retribuidos, días de asuntos propios, etc.).




V.- En el caso que algún/a trabajador/a no hubiera registrado correctamente el cómputo mensual de días y no alcanzara los días mínimos de TaD que permite percibir la compensación, no podrá reclamarlo a la empresa con efectos retroactivos al ser responsabilidad de la persona trabajadora el buen manejo de la herramienta SUAPP, todo ello a excepción de problemas técnicos justificados.




VI.- El percibo de dicha compensación se hará a mes vencido. El importe será revisable a partir del año 2023 en función del incremento del IPC Estatal definitivo del año anterior (se garantiza un incremento mínimo del 0,5%).


h) **Facultades de control empresarial**




I.- En virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa adoptará las medidas de control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.




II.- En este sentido, y al amparo del artículo 20 bis ***Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión***, las medidas empleadas por la dirección de la empresa para verificar el cumplimiento de dichos deberes, tendrán en consideración el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, en el uso de aquéllos dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.




III.- La dirección de la empresa seguirá adoptando las medidas que estime oportunas para ejercer el control de la actividad profesional de la persona trabajadora tal y como establece el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas medidas garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, según la legislación vigente, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. La dirección de la empresa mantendrá la implantación de la herramienta de control existente.




Los acuerdos individuales de adscripción a este nuevo acuerdo de TaD deberán respetar lo pactado en el acuerdo en materia de uso de dispositivos de naturaleza digital de 27 de julio de 2022.




i) **Información sobre presencia en el centro de trabajo o trabajo a distancia, control, registro horario y desconexión digital**



I.- A través de la herramienta SUAPP, cada persona deberá informar a diario si prestará sus servicios a través del TaD.




II.- El control y el registro de la jornada laboral diaria de los/las trabajadores/as que presten servicios tanto a través de la modalidad de presencia en el centro de trabajo como de TaD será obligatorio realizarlo a diario y mediante la herramienta SUAPP.




III.- Se acuerda iniciar el proceso para alcanzar un acuerdo de regulación de la desconexión digital donde se recojan las medidas para garantizar el ejercicio efectivo de dicha desconexión tanto en TaD como en la modalidad de presencia en el centro de trabajo (regulación de incumplimientos, medidas de formación, comisión de seguimiento...).


j) Prevención de riesgos laborales y riesgos psicosociales




I.- En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.



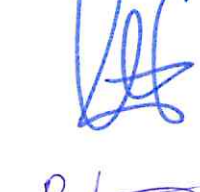
II.- La persona trabajadora deberá proporcionar al técnico/a de PRL que le corresponda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta exclusivamente en la zona habilitada para la prestación de servicios (no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del TaD), para que éste pueda prever las medidas de protección si fuera el caso.




III.- En virtud de la información recibida por parte de la persona trabajadora, si el técnico considerase necesario visitar el domicilio, éste emitirá un informe que justifique esta medida y hará entrega de una copia a la persona trabajadora, así como a los delegados de prevención de la empresa. Esta visita deberá ser autorizada por la persona trabajadora que, en caso de no autorizarla, el desarrollo de la actividad preventiva se efectuará con la información facilitada por la persona trabajadora.




IV.- Para la prestación de servicios a través de la modalidad de TaD, tal y como ya se viene haciendo para la prestación de servicios presencial, la empresa entregará al trabajador/a los EPI's necesarios para garantizar la ergonomía en el trabajo, se pondrá a disposición herramientas colaborativas tales como el portátil, la pantalla y la silla ergonómica, así como una formación para su uso, habrá un programa de hábitos saludables así como una formación obligatoria en competencias y habilidades clave para el TaD.

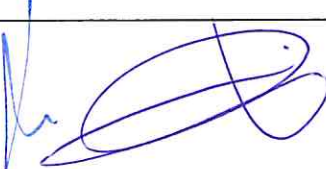




V.- Con el objetivo de garantizar la productividad y la salud de los trabajadores, y mejorar la seguridad en el trabajo, es imprescindible identificar los riesgos psicosociales del TaD, y aplicar nuevas medidas para hacerles frente. Estos nuevos riesgos, tales como el tecnoestrés, la adicción, la ansiedad, el conflicto familiar-laboral, la depresión y la despersonalización deben ser detectados a tiempo y se debe de actuar de inmediato.



Para ello, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa hará un seguimiento exhaustivo y se fomentará tanto los hábitos saludables con campañas activas como el servicio de soporte psicoemocional en todo momento con la estrecha colaboración del Servicio de





Prevenición. Además, el Comité de Seguridad y Salud Laboral valorará la necesidad de establecer una evaluación de riesgos psicosociales adicional en relación con el TaD.

En relación con los accidentes, los requisitos que se deben tener en consideración para calificar un accidente como laboral son que el accidente suceda en el lugar y tiempo de trabajo y, que exista un nexo claro de causalidad entre la lesión y el trabajo que en el momento se estuviera realizando. En cualquier caso, tales accidentes serán tratados de igual forma y sin distinción entre los que se produzcan en trabajo presencial.

k) Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.

I.- Se estará a lo establecido en el artículo 4 del de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

l) Formación específica en materia de protección de datos

I.- Se realizarán sesiones formativas complementarias en materia de protección de datos, en aquellos supuestos en los que se considere que las ya existentes son insuficientes para abarcar la nueva modalidad de TaD.

m) Entrada en vigor, vigencia y denuncia del acuerdo

I.- El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de noviembre de 2022.

II.- La vigencia del presente Acuerdo se pacta por el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de las posibles prórrogas que se puedan establecer.

III.- Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para la obtención de un nuevo acuerdo antes del 30 de junio de 2023, situación que da por cubierto el trámite de denuncia del acuerdo. En caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo antes del 31 de diciembre de 2023 el presente acuerdo perderá su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Así mismo cabe la posibilidad de denuncia extraordinaria y extemporánea del presente acuerdo por la parte social, en el supuesto de que la dirección alterase sustancialmente el contenido del mismo o cualquiera de los colectivos adscritos, sin causa objetiva que lo justifique.

IV.- A la entrada en vigor de este acuerdo, las personas trabajadoras a los que no les aplique este acuerdo o bien no se adhieran voluntariamente, y además, no se encuentren en la situación de TaD obligatorio, deberán prestar trabajo presencial a partir de la fecha de efectos de este acuerdo.

n) Derecho supletorio

En todo aquello no regulado en el presente Acuerdo resultará de aplicación como derecho supletorio la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

SEGUNDO.- Que cualquier cuestión relativa a la aplicación e interpretación de los acuerdos que se reflejan en la presente Acta será tratada en el seno de la Comisión de Seguimiento constituida al efecto en fecha 3 de junio de 2022.

TERCERO.- Que ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de todos los pactos contenidos en el presente Acuerdo, actuando siempre en aras a hacer posibles y eficaces la totalidad de los compromisos suscritos en este Acuerdo.

Y para que así conste, y en prueba de formalizar este acuerdo, se firma el presente documento.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. Some signatures are clearly legible, such as 'Algeca', 'Bogana', and 'Miguel Ángel'. Others are more stylized and difficult to read. The signatures are scattered across the lower half of the page.

