



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa GPEX por el que se modifican los artículos 3, 14, 22, 24, 25, 26, 27, 47 y el anexo VIII. (2022062189)

Visto el acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora "II Convenio Colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU" -código de convenio 81100102012016-, de fecha 20 de mayo de 2022, por el que se modifican los artículos 3, 14, 22, 24, 25, 26, 27, 47 y el anexo VIII, y se elimina la disposición adicional segunda del citado convenio colectivo.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción de la presente modificación en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación de este acuerdo en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 22 de junio de 2022.

Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO PARA LA
EMPRESA GPEX, SAU, DE FECHA 20/05/2022

ASISTENTES

PARTE EMPRESA	PARTE SOCIAL
– José María Sánchez Sánchez	– Sonia García Baños
– María Elena Rivero Rubio	– Montserrat Romero Villarín
– Nicolás Palacios Miranda	– Joaquín Martínez Rodríguez
– Ángela Florencio Cardenal	– Francisco Jiménez Araya
– Francisco M. Hernández Delgado	– M ^a Eduvigis Guillén Vázquez

En Mérida, en la sede de GPEX sita en la C/ Benito Arias Montano, n.º 1 - Esc. 2^a- 4^a Plta., siendo las 10:00 horas del día 20 de mayo de 2022 se reúnen las personas que se relacionan arriba, en la representación que se establece y se trata el siguiente orden del día:

Primero. Notificación ADVERTENCIA CONVENIO COLECTIVO GPEX 81100102012016 de fecha 03/05/2022

Recibida advertencia de posibles vicios de ilegalidad, esta comisión negociadora procede a hacer una revisión del articulado completo del convenio, para ajustarlo a la notificación y sugerencias recibidas, así como para corregir algún error detectado en la revisión.

Se llega al acuerdo de las siguientes modificaciones al texto del II Convenio Colectivo de GPEX:

- Se modifica el artículo 3 quedando con la siguiente redacción:

“Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que actualmente tiene abiertos GPEX.”

- Se modifica el artículo 14. Retribuciones, apartados n), o) y q) del punto 2 Conceptos retributivos quedando con la siguiente redacción:

“n) Complemento de Disponibilidad:

La disponibilidad establecida en guardias, semanales o diarias, tendrá la siguiente retribución, que se cobrará independientemente de que se activen o no:



Guardia 1: Obligación de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de 30 minutos. Se abonará una cantidad de ciento cuarenta y un euros y veintiséis céntimos (141,26€) semanales. Para casos en que la disponibilidad sea por día se abonará la parte proporcional, veinte euros y dieciocho céntimos (20,18€) por día.

Guardia 2: Se abonarán ochenta y cuatro euros y setenta y seis céntimos semanales (84,76€). Para casos en que la disponibilidad sea por día y no tenga que incorporarse en el tiempo máximo de 30 minutos, se abonará la parte proporcional de doce euros y once céntimos por día (12,11€).

Para garantizar el derecho al descanso, no podrá asignarse guardia a una persona cuando se encuentre disfrutando de días de vacaciones y/o días de convenio.”

“o) Gastos de dietas y desplazamientos.

Desplazamientos: Corresponde a 0,22 € brutos/km, por el uso de vehículo particular con motivo de trabajo, previa comunicación y autorización por la Empresa. Este importe se actualizará a lo que estipule en cada momento la Junta de Extremadura, entrando en vigor como máximo, el uno de enero del año siguiente a dicha actualización.

Dietas: Todo personal de la Empresa que, como consecuencia del trabajo que se le encomiende una actividad y necesite comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad del lugar de trabajo al que se encuentre adscrita la persona trabajadora, se le abonará la cantidad, de:

DIETA	NACIONAL (*)	EXTRANJERO (**)
Media dieta	20 €	30 €
Dieta completa	40 €	60 €
Pernoctación	75 €	95 €

(*) Nacional: país del lugar de trabajo habitual.

(**) A excepción de la persona trabajadora destinada en otro país cuando viaje a España, en cuyo caso se aplican las cantidades indicadas para España.

La dieta se abonará:

- en el caso de la comida: cuando el regreso al puesto de trabajo habitual se produzca después de las 16:30h., descontándose 45 minutos de tiempo comida.
- en caso de la cena: siempre y cuando la hora de llegada al lugar de trabajo sea después de las 23:00h., descontándose 45 minutos de tiempo cena.



- En caso de ampliación de la jornada diaria por la necesidad de realizar horas extraordinarias en tu lugar de trabajo habitual (no coincidente con la localidad del domicilio habitual), el derecho a la dieta se generará si se realizan al menos dos horas adicionales tras la jornada ordinaria de trabajo con una pausa obligatoria para comer de al menos 45 minutos.

En el caso participación en eventos que no permitan la interrupción para la comida a voluntad de la persona trabajadora, previo conocimiento y autorización de la persona responsable, no aplicará la limitación de coincidencia de la localidad de trabajo y del domicilio habitual para el cobro de la dieta.

La percepción de la dieta conllevará un descanso obligatorio de, al menos, 45 minutos que no generará exceso de jornada.

En el caso de que la persona trabajadora tuviera que desayunar, el gasto que conlleve el desayuno va asociado a la media dieta si hay comida, o a la dieta entera si hay comida y cena.

Si la persona trabajadora, en el desarrollo específico de su trabajo, y de manera suficientemente motivada y justificada, superase la cantidad estipulada para el gasto de comida y/o cena, y/o pernoctación, la empresa abonaría el coste de la misma, no cobrando en esa ocasión la media dieta, la dieta completa y/o la pernoctación que le correspondiese.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo a cuenta de los gastos previstos y aprobados por su responsable de departamento, siempre y cuando se prevean que superen los 100€. El trabajador o trabajadora devolverá el excedente del importe anticipado por la empresa, si lo hubiera, mediante el procedimiento interno que se establezca al efecto.

En caso de viajes al extranjero:

- La empresa correrá a cargo de todos los gastos que se originen, incluidos los gastos ocasionados por los cambios de divisa.
- Así mismo se contratará un seguro de viaje por trabajo, que incluya los posibles gastos médicos y repatriación que pudieran ocasionarse, a excepción de si la persona trabajadora se encuentra destinada en otro país y viaja a España.
- En el caso de la pernoctación, estará justificada la superación del gasto de pernoctación, entre otros casos, cuando el importe estipulado no permita alojarse a una distancia de hasta media hora respecto al lugar de trabajo según el cálculo de Google Maps.



Resto de gastos: El resto de gastos en que pueda incurrir la persona trabajadora de GPEX (taxi, parking, alojamiento, transporte, etc.) serán reembolsados, en la nómina siguiente a la justificación de los gastos siempre que se comuniquen antes del día 21 del mes”

“q) Complemento máquina pesada.

Este complemento será percibido por las personas que conduzcan maquinaria pesada para la que se requiera carnet especial (C+E). Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades y el importe mensual será de 100€. (En el año 2022 será de 75€ mensuales según Anexo III-B).”

– Se modifica el artículo 22. Contratación quedando con la siguiente redacción:

“Artículo 22. Contratación

- a. Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación en esta materia.
- b. En los contratos se establecerá un período de prueba con una duración de cuatro meses para el acceso a categorías profesionales de los Grupos A y B y dos meses para el resto. No estarán sujetas al período de prueba aquellas personas que hayan desempeñado las mismas funciones en GPEX, bajo cualquier modalidad de contratación, durante un período igual o superior al establecido como período de prueba. A estos efectos, no se considerarán las funciones distintas del puesto de trabajo de pertenencia que se asignen por movilidad funcional.
- c. La Dirección de la Empresa aplicará, en el ámbito de este Convenio Colectivo, los derechos de información de la Representación Legal de los/las Trabajadores/as en materia de contratación y elaborará anualmente una estadística de empleo temporal facilitándola al Comité de Empresa, de conformidad con lo dispuesto en los apartados primero y segundo del artículo 64.1, apartado segundo del artículo 65 y apartado segundo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, se reservará el mínimo legal establecido de la contratación efectiva para personas en situación de discapacidad, pudiendo complementarse esta ratio con empresas contratadas. Este cómputo podrá llevarse a cabo con independencia de las situaciones de discapacidad sobrevenidas en el personal que trabaja en la empresa.

En los procesos de selección, se establecerá como medida de acción positiva que, en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas en situación de discapacidad, aplicándose esta medida en tanto no se alcance el mínimo establecido por ley, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.



Las distintas formas de contratación de la empresa serán las siguientes.

- a) Contrato indefinido.
- b) Contrato fijo-discontinuo
- c) Contrato de sustitución de persona trabajadora.

Bajo esta modalidad se realizarán las contrataciones para sustituir al personal que trabaja en GPEX por los siguientes motivos, siempre que no haya sido posible cubrirla con recursos internos disponibles:

- IT.
- Maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencias a las que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores con reserva de puesto de trabajo.
- Seguridad de las víctimas de violencia de género.
- Incapacidad parcial o permanente.
- Cualquier vacante que se produzca en la Empresa y que deba cubrirse hasta la incorporación de la persona titular del puesto. Si la vacante es definitiva se cubrirá obligatoriamente a través de los procesos selectivos en el plazo máximo de tres meses.

- d) Contratos formativos.

Tendrán por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 del citado artículo.

El número de contratos de esta modalidad no podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de la plantilla, salvo que la Comisión Paritaria autorice el incremento de este porcentaje

Se diferencian dos tipos de contratos: en alternancia y para la obtención de la práctica profesional.



Contrato de formación en alternancia:

La retribución en estos contratos será del setenta y cinco por ciento de las retribuciones que marque el presente Convenio Colectivo el primer año y el ochenta y cinco por ciento el segundo año, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato de formación para la obtención de la práctica profesional.

La retribución en estos contratos será del setenta y cinco por ciento de las retribuciones que marque el presente Convenio Colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Si como consecuencia de la actividad empresarial, así como de los contratos que efectúe la Empresa con sus clientes, se originase un aumento o exceso de pedidos, los trabajadores y las trabajadoras se contratarán bajo esta modalidad contractual.

f) Contrato de relevo.”

— Se modifica el artículo 24. Jornada y horario en su párrafo cuarto quedando el mismo con la siguiente redacción:

“El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias y el descanso diario entre jornadas será de 12 horas, sin perjuicio de los supuestos en que se realicen jornadas especiales de conformidad con lo dispuesto en este Convenio Colectivo y en la normativa que le sea de aplicación. Por motivo justificado de movilidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral o concentración horaria a elección de la persona trabajadora, podrán realizarse 10 horas diarias por un máximo de dos días a la semana, respetando siempre el descanso entre jornadas.”

— Se modifica el artículo 25. Vacaciones en sus tres últimos párrafos quedando los mismos con la siguiente redacción:

“Cuando en el momento del comienzo de las vacaciones, la persona trabajadora se encuentre de baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y aunque haya transcurrido la fecha del 31 de enero del año siguiente, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Igualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a la interrupción del período de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, debidamente justificada, para reanudarlo posteriormente hasta completar los días que resten.

Las personas que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular, al final del mismo, el período anual de vacaciones, o la parte del mismo que les corresponda y sin que sea de aplicación el límite para el disfrute de las mismas del 31 de enero de cada año.

En el supuesto excepcional de que no se hayan podido disfrutar el total de días de vacaciones en el año correspondiente, por necesidades del trabajo, los días restantes se disfrutarán antes del 31 de marzo del año siguiente.”

- Se modifica el artículo 26. Permisos y licencias retribuidos en sus apartados b), segundo párrafo del apartado d) y j), quedando los mismos con la siguiente redacción:

“b) Cuatro días laborales por el fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanas/hermanos. Dos días laborales para el resto de familiares de segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al efecto, superior a 180Km., el permiso se incrementará en dos días laborales.”

“d) ...

Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesiten hacer un desplazamiento al efecto, superior a 180km., el plazo se incrementará en dos días laborales. Los días podrán cogerse de forma alterna siempre que subsista la causa que lo genera.”

“j) Por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada normal de media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, y podrá ser ejercido por una y otra persona progenitora.

En aquellas parejas en las que ambos progenitores trabajen en la empresa y ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Igualmente, las personas trabajadoras de esta empresa podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de 30 días naturales.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.



El disfrute de este derecho es compatible con la reducción de jornada que se establece por razón de guarda legal.

En caso de parto múltiple este derecho se multiplicará por el número de hijos/hijas. En el caso de que las dos personas progenitoras trabajen, sólo una de ellas podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo/a o hijos/as menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo/a menor de doce meses”

- Se modifica el apartado a) del artículo 27. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y el penúltimo párrafo del apartado d), quedando con la siguiente redacción:

“a) Flexibilidad horaria total: Los trabajadores y las trabajadoras que por razón de guarda legal con resolución judicial y/o administrativa, tengan a su cargo directo algún menor de doce años, incluidos los supuestos de:

- Adopción y acogimiento permanente o preadoptivo,
- Aquellas personas que estén separadas/divorciadas y no tengan la guarda legal, pero tengan establecido un régimen de visitas. El uso de este derecho lo podrán ejercer en el régimen de visitas siempre que coincida con el horario laboral.
- Familias monoparentales y monomarentales que trabajen a turnos, sábados, domingos y/o festivos, que no puedan elegir turno.
- Familias monoparentales y monomarentales que no tengan acceso a la flexibilidad horaria total.
- Aquellas parejas legales en las que ambas personas trabajan en la empresa, no podrán ejercer el derecho a la flexibilidad horaria total de forma simultánea.
- Aquellas personas que a fecha de hoy ya tengan la reducción de jornada con reducción de haberes, siempre que no se le permita incorporarse a la jornada completa con flexibilidad horaria total.
- Familias numerosas que no tengan acceso a la flexibilidad horaria total.

Tendrán derecho a una flexibilidad horaria total de su trabajo, siempre que el trabajo lo permita.



Se entenderá como flexibilidad horaria total aquella en la que la persona trabajadora de Gpex pueda realizar su jornada ordinaria diaria, previa solicitud motivada y aceptada por la Empresa, entre las 7:00 y las 19:00 horas, sin estar sujeta al periodo obligatorio establecido de las 9:00 a las 14:00 horas”

“d) medidas especiales ...

La aprobación de esta excedencia estará sujeta a la garantía de la cobertura como máximo del 50% del grupo de trabajo, así como a un sistema rotatorio para su concesión.”

- Se modifica el apartado 3 del artículo 47. Personas delegadas de prevención, quedando con la siguiente redacción:

“3. El tiempo utilizado por las personas Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores.

En este sentido, las personas Delegadas de Prevención que sean representantes del personal dispondrán de un crédito adicional de 16 horas sobre el que les corresponda conforme al artículo 68 del E.T.

Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales”

- Se elimina la Disposición Adicional Segunda, quedando las siguientes disposiciones adicionales:

“Disposición adicional Primera. Modificación de aspectos técnicos.

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad

Disposición adicional Segunda.

A la firma del presente Convenio se firmará también por ambas partes, la relación de toda la plantilla de GPEX con la distribución de salario resultante de aplicar los diferentes conceptos retributivos establecidos en este convenio.



Disposición adicional Tercera.

Son contenido también del presente Convenio Colectivo:

- El II Plan De Igualdad.
 - El Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y el Protocolo contra el acoso laboral de GPEX, los cuales se incluyen en los anexos VI y VII. La faltas y sanciones se dan por incluidas y añadidas en su caso al régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo.
 - El I Plan a la Diversidad (se procederá a su incorporación una vez acordado y firmado).
 - Procedimiento de Teletrabajo/trabajo a distancia
 - Manual de procedimiento: Ausencia para asistencia médica personal, o acompañamiento a familiar de 1º de consanguinidad o afinidad y personas a su cargo dependientes.”
- Se modifica el Anexo VIII – Procedimiento regulación teletrabajo, quedando el mismo con la siguiente redacción:

“ANEXO VIII – PROCEDIMIENTO REGULACIÓN TELETRABAJO

Contenido

INTRODUCCIÓN

NORMATIVA REGULADORA:

PRINCIPIOS GENERALES

Primera. ACTIVIDADES LABORALES SUSCEPTIBLES DE SER DESEMPEÑADAS MEDIANTE TRABAJO NO PRESENCIAL O TELETRABAJO EN GPEX.

Segunda. Requisitos de las personas solicitantes.

Tercera. Solicitudes.

Cuarta. Comprobación inicial.

Quinta. Informe específico de la Dirección de Área/Departamento.

Sexta. Baremo. Criterios a ponderar.

Séptima. Resolución de la autorización del teletrabajo.

Octava. Reclamaciones.



Novena. Condiciones generales del teletrabajo.

Décima. Medios técnicos y estructurales.

Undécima. Formación de las personas teletrabajadoras.

Duodécima. Sistemas de evaluación del trabajo desempeñado en régimen nopresencial.

Décimotercera. Prevención de riesgos laborales.

INTRODUCCIÓN

Debe entenderse el teletrabajo como el desarrollo de determinadas funciones y actividades laborales que, mediante el uso de herramientas tecnológicas, permita su actuación desde lugares físicos separados de los convencionales.

Una derivación de lo anterior, visto en el plano meramente contractual y, por ende, personal, es lo que, popularmente, se entiende como trabajo desde casa o teletrabajo, si bien, en su acepción más amplia no ha de circunscribirse al concepto únicamente de trabajo desde el domicilio del trabajador/a sino que debe tener un enfoque más global, entendiéndose como un medio para modernizar la organización del trabajo por parte de la empresa y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras, permitiendo mayores posibilidades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Refundiendo las diferentes definiciones de teletrabajo y teniendo en cuenta que es independiente del tamaño de la empresa, se puede entender por teletrabajo o trabajo a distancia, aquél que, desarrollándose en el marco de una relación laboral, pudiéndose realizar en las instalaciones habituales de la empresa se lleva a cabo alejado de las mismas, de manera más o menos habitual. Se trata de una forma de organizar el trabajo de carácter voluntaria para ambas partes (y, por tanto, reversible), que permite en teoría a las empresas, la flexibilidad en la organización de ese trabajo y a las personas trabajadoras ordenar los tiempos de trabajo con aquellos necesarios para la conciliación de la vida personal y familiar, a través de una forma de utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación de una manera muy específica.

Teniendo en cuenta la idiosincrasia de esta Empresa, el modus operandi en su dinámica, tanto de trabajo como, particularmente, de formato en cuanto a la manera de proceder en la satisfacción de las necesidades del cliente, es complicada la formulación del teletrabajo de manera general. Aun así, es voluntad de la Empresa y de la Representación Legal de las y los trabajadores de GPEX procedimentarlo, no sólo para dar cumplimiento al Convenio Colectivo, sino por el convencimiento de que es una nueva forma de trabajo que tiene un futuro de largo recorrido. Motivo por el que se hace esta mejora al procedimiento inicial tras su primera puesta en marcha en enero de 2022.



Es necesario tener conciencia de las ventajas e inconvenientes que puede implicar el teletrabajo.

Tal y como se establece en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia:

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

Por todo ello, se hace necesaria una regulación que tenga en cuenta todos estos aspectos, que es uno de los objetivos principales de este procedimiento, así como garantizar el funcionamiento, estabilidad y viabilidad de la Empresa.

NORMATIVA REGULADORA:

a. De ámbito europeo:

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009.

b. De ámbito nacional:

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: de aplicación a las relaciones laborales que se desarrollan a distancia durante un mínimo del 30% de la jornada laboral.



c. De ámbito autonómico:

Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura: de aplicación en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos y entes públicos dependientes, por lo tanto, al personal de la empresa pública GPEX.

Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura

d. Convenio Colectivo de GPEX: que en su artículo 27 sobre medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, apartado e), menciona el teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y prestación flexible del trabajo en la Empresa, y que contribuye a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Según este apartado, atendiendo a las actividades que pudieran definirse como susceptibles de teletrabajo y al perfil de la persona trabajadora, y sustentándolo en los principios de voluntariedad y reversibilidad, se articulará, en la medida de lo posible, un procedimiento que permita su aplicación mediante la dotación de medios y herramientas, el tiempo y circunstancias en las que se puede realizar.

PRINCIPIOS GENERALES

La prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, para el personal perteneciente a la empresa pública GPEX se basará en los siguientes principios:

1. El teletrabajo/trabajo a distancia es una modalidad de trabajo de la plantilla de GPEX tal y como establece el artículo 27 de su Convenio Colectivo, así como, el artículo 13 del E.T., en sintonía con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 y cumpliendo con la normativa vigente que haya en cada momento sobre esta cuestión.
2. Se hace imprescindible que se cumplan dos condicionantes: herramienta tecnológica necesaria y el menor aislamiento socio-laboral posible sobre la interacción social, por ello se puede llegar fácilmente a la conclusión de que sólo determinadas actividades productivas son las que podrían permitir un desarrollo en teletrabajo o trabajo a distancia.
3. En un planteamiento de esta naturaleza la preponderancia debe recaer en los intereses de la Empresa, no conculcando a ninguno de ellos, siendo este el marco en el que debe incidirse todo el planteamiento del trabajo a distancia u online.



4. En cualquier caso, la implantación del teletrabajo o trabajo a distancia será proporcionada y no pondrá en riesgo la viabilidad de la empresa, así como, su indemnidad presupuestaria.
5. La modalidad de trabajo no presencial se podrá llevar a cabo en los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados bajo esta modalidad, y siempre que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, y con las herramientas tecnológicas necesarias.
6. Esta modalidad de trabajo será voluntaria y reversible en cualquier momento, a petición de la persona trabajadora (artículo 5 del Real Decreto-ley 28/2020, artículo 5 del Decreto 1/2018 y artículo 27e) del Convenio Colectivo) o por parte de la Empresa cuando venga motivado por necesidades del servicio debidamente acreditadas.
7. Las personas que desarrollan su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (Artículo 4 del Real Decreto-ley 28/2020 y artículo 5 del Decreto 1/2018)
8. El porcentaje de personas que podrán acceder a la modalidad de teletrabajo en cada anualidad se calculará al inicio del último trimestre del año, tomando como referencia el correspondiente a los puestos autorizados en la Junta de Extremadura en relación a su RPT en la convocatoria en vigor en ese momento, y se aplicará al total de trabajadores/as de la empresa.

En la primera convocatoria de teletrabajo realizada en 2022, de manera excepcional, el porcentaje a aplicar será del 8%.

El 100% de las plazas se distribuirán de manera proporcional a la plantilla de las áreas de la empresa, considerando a estos efectos un área a los departamentos que conforman la estructura de la empresa, no pudiendo superar el número de plazas el 50% del conjunto de personas que conforman cada grupo de trabajo, salvo que la Dirección/Persona responsable del mismo compruebe y vea viable que es posible superar este porcentaje.

La Comisión de Igualdad será la encargada de gestionar y, otorgar en su caso, las plazas no cubiertas en cada área.

Cuando concurren circunstancias excepcionales, se podrán arbitrar medidas extraordinarias en materia de teletrabajo, al margen de este procedimiento, que se regularán por propio acuerdo en seno de Comisión Negociadora.

9. Solicitudes Extraordinarias: Fuera de la convocatoria anual, y del porcentaje máximo establecido, podrá solicitarse la modalidad de trabajo no presencial, a petición de la persona



trabajadora, siempre que el puesto de trabajo lo permita y se cumpla los requisitos del punto Segundo, apartado 1 en los siguientes casos:

- a) Las personas que hayan solicitado las excedencias reguladas en los siguientes artículos del II Convenio Colectivo de GPEX o se encuentren en situación de excedencia según el artículo 29.d del mismo:

artículo 27.d en periodo de vacaciones escolares,

artículo 29. d)

En caso de cumplir con los requisitos del punto Segundo, apartado 1 de esta norma, se tramitará la solicitud de teletrabajo y en caso de concesión, será por la mitad del tiempo de excedencia solicitado, con el máximo de un año natural en el caso del artículo 29.d.

En el caso de estar en situación de excedencia según el artículo 29.d, no será necesario cumplir el requisito de "haber trabajado de manera presencial como mínimo un mes, inmediatamente anterior a la fecha de fin de la convocatoria". Si la resolución resulta favorable, será preceptivo trabajar un mes de manera presencial con carácter previo al inicio del teletrabajo. En caso contrario, decaería la concesión de la misma. La incorporación al trabajo presencial deberá realizarse en el plazo máximo de una semana a contar desde la recepción de la resolución.

El orden de utilización será en ambos casos: en primer lugar la excedencia y en segundo lugar el teletrabajo.

El número de personas que pueden estar al mismo tiempo en la situación de teletrabajo no podrá superar el número de plazas el 50% del conjunto de personas que conforman cada grupo de trabajo, salvo que la dirección de Área/Departamento responsable del mismo estime que es posible superar ese porcentaje.

- b) Las trabajadoras de GPEX que se encuentren en período de gestación, que cumplan los requisitos del punto Segundo, apartado 1 de esta norma, y residan en localidad distinta a donde se halle su puesto de trabajo, podrán presentar su solicitud en cualquier momento sin estar sujetas al plazo establecido en el apartado 2 del punto tercero, y obtener autorización para prestar el servicio en régimen de teletrabajo.

Deberán indicarlo en la solicitud, adjuntado el informe médico que acredite la citada circunstancia y la documentación que demuestre su residencia actual, cuando ello le sea requerido.

Además de otras causas que ponen fin al teletrabajo, en este caso se dará por ter-



minada la prestación del servicio de modo no presencial cuando finalice el período de gestación.

- c) Las trabajadoras de Gpex que concurren bajo la condición de víctimas de violencia de género, que cumplan los requisitos del punto Segundo, apartado 1 de esta norma, podrán presentar su solicitud en cualquier momento sin estar sujetas al plazo establecido en el apartado 2 del punto tercero, y obtener autorización para prestar el servicio en régimen de teletrabajo.

Deberán indicarlo en la solicitud, y esta circunstancia se acreditará mediante alguno de los siguientes documentos que deberán adjuntarse, cuando ello le sea requerido con el fin de proteger su intimidad, según lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- 1) El informe del Instituto de la Mujer de Extremadura, en función de la información recibida de los diferentes dispositivos que constituyen la Red de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.
- 2) La sentencia de cualquier orden jurisdiccional, aunque no haya ganado firmeza, que declare que la mujer ha sufrido alguna de las formas de esta violencia.
- 3) La orden de protección vigente.

Además de otras causas que ponen fin al teletrabajo, en este caso se dará por terminada la prestación del servicio de modo no presencial cuando finalice la consideración de persona trabajadora como víctima de violencia de género.

- d) A las personas para las que fuera necesaria o adecuada la prestación de servicios a través de teletrabajo, en base a motivos de salud acreditados a través de informe médico y cumplan los demás requisitos establecidos en este procedimiento, podrán presentar su solicitud en cualquier momento y obtener autorización por el periodo durante el que perdure el hecho causante, como máximo un año de duración, previo informe del servicio de prevención del ámbito preventivo correspondiente.
- e) Las personas que lleven al menos seis meses en reducción de jornada con reducción de haberes. La persona volverá a jornada completa, realizando en la modalidad presencial la parte de jornada que venía realizando en la reducción de jornada y el resto de la misma hasta completar el 100% de jornada lo realizará en la modalidad de teletrabajo. La duración máxima será de un año natural.



f) La persona que por motivos de conciliación haya distribuido su jornada laboral con parte de la jornada en dos tardes a la semana y lleve en esta situación al menos seis meses. En este caso, la parte de jornada en horario de tarde, de al menos una tarde, la realizará en la modalidad de teletrabajo. La duración máxima será de un año natural.

Para los apartados a, b, c y d, el teletrabajo podrá ser hasta el 100% durante el tiempo que se conceda cuando esté justificado.

10. GPEX implementará la infraestructura tecnológica necesaria para la modalidad no presencial pero siempre dentro de su ámbito de actuación y competencia. El personal que esté en centros no dependientes de GPEX y cuyas funciones sean compatibles con el teletrabajo, estará supeditado a que la Junta de Extremadura autorice y habilite las conexiones, accesos y medios necesarios en su caso.
11. La modalidad de prestación de servicio no presencial en GPEX tendrá como referente procedimental el que tenga la Junta de Extremadura para sus trabajadores/as.
12. Para determinar los puestos que son susceptibles de realizar trabajo a distancia se utilizarán únicamente criterios objetivos.
13. Si bien la autorización/denegación para trabajar a distancia depende directamente de la Empresa, las discrepancias que se presenten sobre las solicitudes se analizarán en la Comisión Paritaria previa solicitud de la persona interesada, facilitándole en este caso a la Comisión toda la documentación relacionada con la solicitud.
14. Este procedimiento de teletrabajo se volverá a negociar en caso de modificarse el Decreto 1/2018 de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
15. El Comité de Empresa recibirá, a la finalización del proceso de la convocatoria anual, informe del resultado del mismo, desagregado por sexos, en el que se incluya al menos: número de plazas asignables totales y por área/departamento: número de solicitudes recibidas, solicitudes aceptadas y rechazadas con los motivos.

Igualmente, y de manera anual, se trasladará al Comité de Empresa, informe sobre las solicitudes realizadas fuera de la convocatoria anual, desagregado por sexos, en el que se incluya al menos: número total de solicitudes, número de solicitudes por área/departamento, número de solicitudes por tipo de casos, así como el número de aquellas concesiones de teletrabajo que hayan finalizado tanto por decisión de la persona trabajadora como por parte de la empresa por necesidades debidamente acreditadas, por área o departamento y tipología de la solicitud.



Primera. Actividades laborales susceptibles de ser desempeñadas mediante trabajo no presencial o teletrabajo En GPEX.

Al objeto de obtener una visión lo más pormenorizada posible sobre la factibilidad del desempeño del trabajo bajo la formulación telemática, parece obvio que el primer postulado al que debemos someter el criterio debe ser el tecnológico, no sin antes identificar una serie de tareas, en formato grueso, de manera que nos permita la base competencial sobre la que actuar con posterioridad.

Funciones laborales susceptibles de ser desempeñadas a distancia:

- Actividades que puedan ser desarrolladas de forma autónoma y no presencial.
- Actividades técnicas, administrativas y auxiliares de gabinete/oficina que necesiten, generalmente, de documentación escrita para su desarrollo y ésta pueda ser externalizada.
- Actividades técnicas, administrativas y auxiliares de gabinete/oficina que necesiten, generalmente, de documentación online para su desarrollo, y que se disponga de los medios tecnológicos y de seguridad necesarios.
- Actividades que necesiten interactuar presencialmente con terceras personas de manera no permanente.
- Actividades de gabinete/oficina provistas de herramientas tecnológicas suficientes para su desempeño de forma telemática.
- Actividades que conlleven la atención a terceras personas y cuyas tareas técnicas se realicen por medios telemáticos.

Funciones laborales NO susceptibles de ser desempeñadas a distancia:

- Actividades para cuyo desarrollo necesite de atención presencial a terceras personas
- Actividades de dirección, coordinación y supervisión e interacción con el cliente que requieran la presencialidad.
- Actividades con desempeño de visitas a campo y obras.
- Actividades contenidas en instalaciones del cliente con solución de ausencia presencial no permitida.
- Actividades que necesiten interactuar con terceras personas, de manera presencial.



- Trabajos presenciales en laboratorio.
- Trabajos con animales y/o plantas.
- Mantenimiento y/o reparación de instalaciones y maquinarias.
- Mantenimiento de infraestructuras y equipamiento tecnológico cuando no puedan realizarse de manera telemática.

Se analizará por la Comisión Paritaria cualquier otra función/tarea no contemplada y que pueda darse en el futuro, que determina si es o no susceptible de desempeñarse en la modalidad de trabajo a distancia.

Segunda. Requisitos de las personas solicitantes.

1. Podrá solicitar la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo el personal de GPEX y que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo, es decir, aquellos cuyas tareas/funciones teletrabajables puedan comprender jornadas completas.
- b) Estar en situación de alta en la empresa (incluida la situación de permiso por nacimiento)
- c) Haber desempeñado el puesto de trabajo para el que solicita el teletrabajo durante, al menos, el último año completo en GPEX, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

En el caso en el que en el último año se haya estado en situación de IT o en alguna de las siguientes relacionadas con la conciliación familiar y laboral:

- Permiso por nacimiento
- Permiso por lactancia
- Excedencia por cuidado de hijo/hija o familiares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo
- Excedencia por vacaciones escolares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo.

Deberá haber desempeñado el puesto de trabajo durante al menos un año en los tres últimos anteriores. En todos los casos, deberá haberse trabajado de manera presencial como mínimo un mes, inmediatamente anterior a la fecha de fin de la convocatoria.



- d) Que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, y con todas las herramientas tecnológicas necesarias.
- e) No realice otra actividad ajena a GPEX y/o no se les haya autorizado o reconocido compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad, cuando el contrato con Gpex sea a tiempo completo. La realización de otra actividad ajena a GPEX, dejará automáticamente sin efecto la autorización de la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.
- f) Que la persona solicitante, con carácter previo, autorice expresamente y por escrito que permite el acceso a sus equipos informáticos por parte de la empresa para que pueda revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento, previa comunicación a la persona teletrabajadora.
2. El cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado anterior estará referido al día en que finalice el plazo de presentación de solicitudes en la convocatoria anual o al día de presentación de la solicitud en el caso de solicitudes extraordinarias.
3. El cumplimiento de los requisitos señalados en los apartados a, b, y c del apartado 1 de la presente base no precisará aportación de documentación por parte de las personas solicitantes y será comprobado de oficio por la Empresa, a excepción del apartado c) en los siguientes casos:
- Excedencia por cuidado de hijo/hija o familiares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo
 - Excedencia por vacaciones escolares siempre que no se haya desempeñado otro trabajo.

En estos supuestos, deberá aportarse una declaración responsable o la vida laboral.

4. El cumplimiento del requisito señalado en el apartado d) del apartado 1 de la presente base se acreditará inicialmente, y a los exclusivos efectos de continuar con la tramitación del procedimiento, mediante declaración responsable de la persona trabajadora que se hará constar en la propia solicitud.

Tercera. Solicitudes.

1. La convocatoria anual se abrirá el 10 de enero y estará finalizada como máximo el 2 de mayo.
2. Las personas trabajadoras que deseen participar en este proceso de autorización para prestar sus servicios en régimen de teletrabajo deberán hacerlo constar en el formulario de solicitud al que se accederá a través de la Intranet de GPEX.



3. La solicitud cumplimentada, se remitirá través del aplicativo en la Intranet de GPEX desde la apertura de la convocatoria en la intranet de la empresa, y a través del cuestionario electrónico diseñado al efecto, al Área/Departamento de adscripción.

Podrá rectificarse durante el periodo de solicitudes y descargarse en formato pdf.

Deberán adjuntarse junto con la solicitud, los documentos que justifiquen los criterios que integran el baremo según lo establecido en el apartado sexto de esta base, siempre que no se puedan comprobar de oficio por la empresa o en el supuesto que la persona solicitante haya expresado su oposición a tales consultas.

La no presentación de la solicitud en tiempo y forma supondrá la exclusión del procedimiento de la persona aspirante al teletrabajo.

4. La solicitud quedará referida exclusivamente al puesto de trabajo que se hallare ocupando la persona trabajadora en el momento de la solicitud

Cuarta. Comprobación inicial.

1. Finalizado el plazo de presentación, la Empresa procederá a la comprobación del cumplimiento de los requisitos señalados en el apartado 1 de la base segunda de esta convocatoria, a excepción de la letra a) que será analizada con posterioridad.
2. Una vez realizadas las verificaciones convenientes, la Empresa denegará motivadamente aquellas solicitudes que no cumplan los requisitos y condiciones comprobadas.

Estas resoluciones denegatorias, serán notificadas a las personas interesadas.

El resto de solicitudes que reúnan los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria serán admitidas inicialmente.

Quinta. Informe específico de la Dirección de Área/Departamento.

Las solicitudes inicialmente admitidas se remitirán junto a la petición de informe específico favorable o desfavorable sobre las mismas, a las personas titulares del Área/Departamento al que pertenece la persona trabajadora.

El citado informe, favorable o no favorable, se emitirá por la persona responsable del Área/Departamento de GPEX según corresponda, basándose en:

- examinar si las funciones específicas que desarrolla habitualmente la persona solicitante son o no susceptibles de ser prestadas en régimen de teletrabajo/trabajo a distancia, y, en su caso, indicar el número máximo de trabajadores/as que dentro de un Área/Departamento podrían prestar, simultáneamente, sus servicios en régimen de teletrabajo.



- en caso que corresponda, teniendo en cuenta también el consentimiento o no del cliente, de manera motivada, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y la organización y/o planificación de los equipos que entienda más conveniente en cada caso.

Si el número de personas solicitantes de teletrabajo de una misma Área o Departamento es superior al número máximo de personas trabajadoras que correspondan a la misma en la convocatoria anual, se preinformará favorable o desfavorable, para pasar a baremación. No será preceptivo informe definitivo favorable/desfavorable, para las solicitudes que se denieguen por falta de cupo.

Sexta. Baremo. Criterios a ponderar.

1. Cuando el número de personas solicitantes de teletrabajo de una misma Área o Departamento sea superior al número máximo de personas trabajadoras que correspondan a la misma en cada convocatoria anual, por parte del Área/Departamento se procederá a la valoración de las diferentes personas solicitantes con el fin de crear un orden de preferencia entre ellas

Una vez realizadas las verificaciones convenientes, la Empresa, en caso de ser necesario, dará un plazo de 5 días laborales para subsanar la documentación no presentada y necesaria o aquella que sea susceptible de subsanación por parte de la persona trabajadora. Una vez finalizado este plazo, la empresa denegará motivadamente aquellas solicitudes que no cumplan los requisitos y condiciones comprobadas.

2. Tendrán preferencia las personas que hayan tenido menos resoluciones favorables de teletrabajo en convocatorias ordinarias sobre las que hayan tenido más. No se tendrán en cuenta aquellas que hayan sido dejadas sin efecto por decisión de la empresa.

Las personas solicitantes que gocen de esa preferencia no tendrán que ser baremadas salvo en el supuesto en que sea necesario establecer un orden de preferencia entre ellas. La preferencia no será de aplicación cuando la duración del teletrabajo haya sido por tiempo igual o inferior a tres meses.

3. La Empresa procederá a la valoración de las diferentes solicitudes con el fin de crear un orden de preferencia entre ellas. La valoración referida se efectuará conforme al siguiente baremo:

a) Por ser personal con una discapacidad reconocida relacionada con la movilidad o que afecte a esta movilidad:

- Si la discapacidad reconocida es superior al 45 %: 5 puntos.
- Si la discapacidad reconocida está entre el 33 % y el 45 %: 3 puntos.



- b) Por la distancia de desplazamiento desde la localidad donde tuviere su domicilio la persona solicitante al lugar donde se hallare ubicado su puesto de trabajo: 0,25 puntos por cada 15 km, hasta un máximo de 2,5 puntos.
- c) Por conciliación de la vida familiar y personal con la laboral:
- c.1. Por tener hijos o hijas con discapacidad reconocida o grado y nivel de dependencia declarada: 7,5 puntos por cada uno.
- c.2. Por tener hijos o hijas menores de edad, de acuerdo con la escala siguiente:
- Igual o menores de 1 año: 4 puntos por cada uno.
 - Desde 1 año hasta 3 años: 3,5 puntos por cada uno.
 - Desde 3 años hasta 6 años: 3 puntos por cada uno.
 - Desde 6 años hasta 12 años: 2,5 puntos por cada uno.
 - Desde 12 años hasta 16 años: 2 puntos por cada uno.
- c.3. Por tener el cónyuge o la pareja de hecho inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o de cualquier otra administración pública con efectos análogos, con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada: 5 puntos.
- c.4. Por tener a otro familiar a cargo directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada, siempre que exista relación de convivencia y no desempeñe actividad retribuida: 4 puntos por cada uno.
- d) Por convivir con familiar con enfermedad diagnosticada que le suponga problemas en las actividades básicas de la vida diaria avalada por informe médico: 2 puntos.
- e) Por ser familia monoparental/monomarental: 2 puntos. A los únicos efectos de este baremo se considera familia monoparental a la formada por un padre/madre soltero/a, viudo/a, separado/a o divorciado/a que tenga la custodia, total o compartida, al menos, a un hijo/a menor de 16 años.

Las referencias que en esta base se hacen a hijos e hijas, se entienden hechas también a las personas que se encuentren en régimen de tutela, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, si se prevé que dure durante todo el tiempo del teletrabajo.



4. En caso de igualdad en la puntuación total entre las personas solicitantes, se desempatará, sucesivamente, con la puntuación más alta obtenida en los diferentes apartados del punto 3, en el orden en que están indicados (a-b-c-d- e)
5. En último lugar, se resolverá por sorteo, al que se convocará al Comité de Empresa.
6. Los diferentes apartados del baremo se acreditarán aportando copia digital de la documentación establecida en los siguientes párrafos:
 - a) El Libro de Familia de la persona solicitante acreditará los apartados c.1, c.2, c.3, c.4, y e del baremo. El Libro de Familia del sujeto causante acreditará el apartado c.4 del baremo.
 - b) La resolución administrativa o judicial de guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente si se prevé que dure durante todo el tiempo del teletrabajo, o sentencia judicial en la que se refleje expresamente el régimen de guarda y custodia, acreditará los apartados c.1, c.2 y b del baremo.
 - c) La resolución o certificado reconociendo la discapacidad expedida por los Centros de Atención a la Discapacidad en Extremadura (CADEX), o por los órganos administrativos competentes de otras Comunidades Autónomas o del Estado acreditará los apartados a, c.1, c.3 y c.4 del baremo.
 - d) La resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez acreditará los apartados c.1, c.3 y c.4 del baremo.
 - e) La resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad acreditará los apartados c.1, c.3 y c.4 del baremo.
 - f) La resolución de reconocimiento de grado y nivel de dependencia emitida en Extremadura por el Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SEPAD) o, en su caso, por los órganos administrativos competentes de otras Comunidades Autónomas o del Estado acreditará los apartados c.1, c.3 y c.4 del baremo.
 - g) El certificado de inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o, en su caso, de cualquier otra Comunidad Autónoma o Entidad Local acreditará el apartado c.3 del baremo.
 - h) El certificado de convivencia de la unidad familiar actualizado (máximo 3 meses anteriores a la fecha de finalización de presentación de solicitudes) acreditará el apartado c.4 y e del baremo.
 - i) El certificado de empadronamiento acreditará el apartado b. del baremo.



Toda la documentación relacionada en los párrafos anteriores, en caso que se requiera por la Empresa, se presentará en formato original o mediante copia debidamente compulsada.

La condición de que el familiar esté a cargo directo de la persona solicitante y que no desempeñe actividad retribuida se acreditará mediante una declaración responsable incluida en el modelo de solicitud del anexo I de esta convocatoria.

Séptima. Resolución de la autorización del teletrabajo.

1. La Empresa, previa comprobación de los requisitos, a la vista del informe específico de la persona responsable de área o departamento respectivo, dictarán resolución de autorización o denegación motivada de teletrabajo. En ambos casos se notificará la resolución a la persona interesada.
2. La fecha límite para dictar y notificar la resolución será el 2 de mayo.
3. Una vez emitida la resolución de autorización de la modalidad de teletrabajo:

La duración de la autorización será la de un año natural que comenzará el primer día que se trabaje en la modalidad de teletrabajo.

La persona trabajadora deberá esperar la comunicación de su responsable en la que le indique la fecha en que pueda incorporarse a esta modalidad.

Para ello, la resolución se notificará al mismo tiempo a su responsable, que realizará las gestiones necesarias para que pueda trabajar en teletrabajo.

Octava. Reclamaciones.

Una vez recibida la resolución y en caso de disconformidad, la persona trabajadora podrá poner reclamación ante la Comisión Paritaria en el plazo de cinco días laborales, según el punto 13 de los Principios generales de este Procedimiento, aportando la documentación y/o información que considere necesaria.

La Comisión Paritaria, una vez recibidas todas las reclamaciones, se reunirá en el plazo máximo de diez días laborales.

Novena. Condiciones generales del teletrabajo.

1. La adhesión al teletrabajo será voluntaria y reversible por una sola vez en cualquier momento dentro de la convocatoria anual, a petición de la persona teletrabajadora, sin perjuicio de que como consecuencia de una revisión de la resolución de autorización por parte de GPEX se determine la finalización de la autorización.



2. El personal sujeto al régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal de GPEX y no sufrirá variación alguna en sus retribuciones ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni en ningún otro derecho.
3. La condición de persona teletrabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en la modalidad no presencial y en tanto ocupe el puesto de trabajo desempeñado mediante esta modalidad, quedando sin efecto si cambia de puesto de trabajo. Esta condición se atribuye a la persona con carácter individual, por lo que, si ésta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad no tendrá la consideración de persona teletrabajadora en el marco de la convocatoria vigente.
4. La duración del teletrabajo será, como máximo, de un año por convocatoria a contar desde el primer día trabajado en esta modalidad, debiendo permanecer en esta situación, al menos, la mitad del periodo concedido, salvo situaciones sobrevenidas suficientemente justificadas.
5. La jornada semanal de trabajo se distribuirá de manera que tres días se presten de forma no presencial mediante la fórmula de teletrabajo y el tiempo restante en jornada presencial. En ningún caso, la jornada diaria de trabajo podrá fraccionarse para su prestación en ambas modalidades, salvo salidas de trabajo previamente autorizadas por los/las Responsables de Proyecto cuando la distancia entre el lugar de la salida de trabajo y el domicilio habitual sea inferior a la distancia al centro de trabajo presencial habitual, y en contratos a jornada parcial con concentración horaria en algunos días de la semana, en la parte de tarde.

En la jornada de teletrabajo, la flexibilidad horaria de +/- 15 minutos podrá recuperarse a lo largo del día o con la bolsa de flexibilidad de la jornada presencial.

6. El cumplimiento de la jornada de teletrabajo, con carácter general, se establece con el horario habitual que tenga establecido en su jornada presencial cada persona, así como la franja obligatoria de 9:00 a 14:00. Esta obligación podrá omitirse en los casos que la prestación del servicio lo permita y a petición de la persona teletrabajadora mediante acuerdo entre la Dirección de Área/Departamento o Responsable de Proyecto y la persona trabajadora de GPEX, según aconseje la mejor prestación del servicio. Para la determinación de los términos del acuerdo, el Área/ Departamento recibirá la correspondiente propuesta de la persona solicitante.
7. Al finalizar el tiempo por el que se autoriza la prestación en régimen no presencial, la persona teletrabajadora volverá a prestar servicios de acuerdo con la jornada presencial que tenía asignada previamente y en los términos y régimen jurídicamente aplicable en el momento de su reincorporación a la modalidad presencial de prestación del servicio.

**Décima. Medios técnicos y estructurales.**

1. Las personas empleadas autorizadas para prestar servicio en régimen de teletrabajo deberán disponer de un espacio de trabajo y de los medios técnicos y materiales adecuados y necesarios para desarrollar las funciones propias de su puesto con garantías y satisfactoriamente.
2. Según las funciones a realizar, siempre dentro de su ámbito de actuación y responsabilidad, GPEX facilitará los siguientes medios tecnológicos para el desarrollo de su actividad:
 - a) Un ordenador, en los términos expresados en los dos últimos párrafos de este punto
 - b) Una cuenta de correo electrónico.
 - c) Un teléfono móvil u otra herramienta de comunicación integral que permita la comunicación entre persona trabajadora de Gpex con el exterior, en los casos en que sea necesario, el cual deberá estar operativo en la franja horaria de prestación de servicios por parte de la persona teletrabajadora.
 - d) Acceso a espacios de almacenamiento de documentación digital necesaria para el desarrollo de su trabajo cotidiano.
 - e) Un escritorio remoto, con acceso seguro VPN que reproduzca las condiciones de trabajo del puesto físico del centro de destino.
 - f) Las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano.
 - g) Una línea de atención telefónica u on-line receptora de incidencias sobre el servicio.

Los medios enunciados en este apartado no se podrán emplear para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios que justifican su entrega, y las personas trabajadoras receptoras de los mismos están obligadas a garantizar su uso y custodia con la debida diligencia. El incumplimiento de esta obligación, constituirá causa de revisión de la resolución de autorización de la prestación de servicios a través de teletrabajo, en los términos establecidos en este procedimiento.

Asimismo, lo dispuesto en este apartado no podrá suponer una duplicidad de los medios a disposición de la persona trabajadora, en función de las jornadas con actividad presencial y en régimen de teletrabajo

En los casos en que el equipo de trabajo no sea portátil, y hasta su renovación en el momento en que proceda, la persona trabajadora deberá disponer del equipamiento técnico



(ordenador, software, acceso Internet...) adecuado, proporcionado y necesario que garantice en cada caso, el correcto desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo. La empresa se compromete a ir renovando los equipos cuando corresponda, por equipos portátiles, así como en la compra de nuevos equipos, en la medida de lo posible.

3. En caso de que se produzca un mal funcionamiento, ya sea en el equipamiento técnico de la persona trabajadora en su espacio de teletrabajo (domicilio), en el equipo informático corporativo asignado en su centro de trabajo (oficina) o en las aplicaciones instaladas en él, así como, en el servidor o plataformas que permitan el teletrabajo, que impidan el trabajo en el domicilio y que no pueda ser solucionado el mismo día en que ocurrieran o el siguiente, la persona teletrabajadora deberá reincorporarse a su centro de trabajo, reanudando el ejercicio de su actividad en la modalidad de teletrabajo cuando se hubiere solucionado el mencionado problema de carácter técnico, bien con medios propios de la persona teletrabajadora cuando la incidencia se produzca en el equipamiento técnico de su espacio de teletrabajo, bien con medios propios de la empresa cuando se actúe sobre activos propiedad de Gpex.
4. La empresa podrá revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento, previa comunicación a la persona teletrabajadora. Para ello es requisito que, con carácter previo, la persona autorice expresamente y por escrito que permite el acceso a sus equipos informáticos por parte de la empresa.

En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones de la persona teletrabajadora.

Undécima. Formación de las personas teletrabajadoras.

1. Con carácter obligatorio, la persona trabajadora autorizada recibirá formación específica en las siguientes áreas formativas:
 - a) Prevención de riesgos laborales. Su contenido versará sobre lo recogido en el "Procedimiento de evaluación de teletrabajo", centrándose en los riesgos derivados de la utilización de las pantallas de visualización de datos (PVD) y en nociones básicas del Plan de Prevención de GPEX.
 - b) Tecnologías de la Información y Comunicación. Su contenido versará sobre el manejo de herramientas informáticas, y las medidas a adoptar para la protección de datos.
 - c) Cualesquiera otras materias relacionadas con la especialidad propia de esta modalidad de prestación del servicio.



2. Todas las acciones formativas detalladas en el apartado anterior de la presente base tendrán carácter obligatorio, y se impartirán bajo la modalidad de teleformación, estructurada en módulos formativos, a través de la Plataforma de In-Formación de GPEX, y siempre en el horario habilitado para la misma.
3. La formación objeto de esta base será incluida en el Plan de In-Formación anual desarrollado por GPEX.
4. La gestión y organización de la formación descrita en los apartados precedentes será responsabilidad de GPEX.

Duodécima. Sistemas de evaluación del trabajo desempeñado en régimen noprofesional.

La empresa utilizará los mismos mecanismos de control que en el trabajo presencial, para garantizar el correcto desarrollo de las tareas encomendadas, sin menoscabo de la privacidad de la persona teletrabajadora.

Décimotercera. Prevención de riesgos laborales.

1. Previamente a la fecha de inicio del teletrabajo, la persona trabajadora autorizada para el mismo, tras recibir la formación sobre prevención de riesgos laborales descrita en la base décima, deberá cumplimentar un cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de trabajo ubicado en su domicilio, facilitado por el Departamento de Gestión Laboral y PRL, el cual una vez analizado, emitirá informe sobre las condiciones de seguridad y salud. Únicamente será realizada una valoración presencial del citado entorno cuando así lo solicite la persona teletrabajadora o cuando desde el Departamento de Gestión Laboral y PRL lo considere necesario, y siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora.
2. En el caso de que desde el Departamento de Gestión Laboral y PRL recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona teletrabajadora su implantación, que tendrá un plazo de diez días para llevarlo a efecto, acreditándolo mediante una declaración responsable en la cual se refleje las medidas adoptadas. La falta de adopción de estas medidas, podría dar lugar a la revisión de la autorización de teletrabajo, previo informe del Departamento de Gestión Laboral y PRL."

Sin más asuntos que tratar, se procede a la firma por duplicado de esta acta y se cierra la sesión, siendo las 14:00 horas del 10 de mayo de 2022.