

## **CAPÍTULO II. Organización del trabajo y productividad.**

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, dentro de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la empresa, que responderá de su uso de acuerdo con las leyes.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se completarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Las empresas no deberán olvidar que la buena marcha de la producción y, en definitiva, su prosperidad, depende de la satisfacción interior del personal, la cual nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce. Y se esforzarán por despertar y asegurar en la plantilla un eficiente sentido de solidaridad. A tal efecto, y a través de sus órganos de representación, se establecerán los métodos más adecuados, tanto para informar al personal sobre la marcha de la producción como para recibir sus iniciativas y sugerencias acerca de sus problemas y su mejoramiento.

Cuando dos o más empresas de mediación de seguros privados, afectadas por este Convenio, se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados, radicando en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas de cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

### **Artículo 8 bis. Teletrabajo.**

Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia, se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

- Dado el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, ambas fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que exista acuerdo colectivo, en los que se estará a lo acordado.

- No obstante el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, se establece un periodo mínimo de permanencia en esta modalidad de trabajo de 3 meses, sin que ninguna de las partes pueda revertirlo hasta tanto en cuanto haya transcurrido ese periodo mínimo.

- Salvo política en contra de la empresa, sólo las personas trabajadoras que hayan superado el periodo de prueba tendrán derecho al teletrabajo.

- Deberá respetarse la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

- La empresa deberá poner a disposición de la persona teletrabajadora las herramientas necesarias para que ésta pueda teletrabajar. La persona trabajadora, por su parte, vendrá obligada a mantener y conservar las mismas de forma que no se produzcan daños de notoria importancia, así como a ponerlas a disposición de la empresa cuando ésta así lo requiera.

- Será conveniente que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

- Salvo pacto de las partes en contrario, la persona teletrabajadora que se encuentre teletrabajando deberá prestar sus servicios desde su domicilio particular

- El espacio de trabajo aportado por la persona teletrabajadora en esta modalidad, deberá cumplir con todos los requisitos necesarios en cuanto a prevención de riesgos laborales y, especialmente, en la especialidad de ergonomía. En consecuencia, la persona teletrabajadora deberá cumplir con las recomendaciones de seguridad y salud en relación con su lugar de trabajo conforme el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo.

- Previa notificación a la persona teletrabajadora, la empresa podrá acceder al lugar de trabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, la persona teletrabajadora deberá facilitar el acceso a los técnicos de los servicios de prevención de la empresa o cargos análogos de órganos competentes encargados de efectuar las revisiones adecuadas y convenientes en este sentido.

- La empresa, dentro de su poder de dirección y control que la Ley le confiere, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, deberes y jornada laborales, sirviéndose de las herramientas de control que considere

necesarias, respetando en todo caso la dignidad de la persona teletrabajadora, su derecho a la protección de datos de carácter personal y el principio de proporcionalidad.

- La persona teletrabajadora podrá también ser considerada de cara a los índices de productividad que indica el artículo 9 del presente convenio.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la "Declaración relativa al teletrabajo" suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015.

## **Artículo 9. Productividad.**

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco laboral e institucional a la consecución de tal mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de las plantillas.
- El absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
2. Establecimiento, con la participación de la representación legal de los trabajadores (RLT), de sistemas de medición de la productividad y del nivel y/o del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
3. Participación de la RLT en el seguimiento de las mediciones de productividad.
4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Las empresas que quieran establecer cualquier sistema de medición y mejora de la productividad con los consiguientes seguimientos, se deberán fundar en datos y criterios objetivos, negociándose con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con el propio personal contratado, y dando cumplimiento a los siguientes criterios:

- A) Información previa de los mismos a la representación legal de los trabajadores.
- B) Que tales planes no supongan discriminación de unas personas sobre otras.
- C) Establecimiento de periodos de prueba y adaptación.