

## ACUERDO ENTRE DE CEAR Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CEAR-BIZKAIA

---

En Madrid y Bilbao, de manera telemática a través de la plataforma “teams” en fecha cuatro de Abril de dos mil veinticinco.

Por un lado, la DIRECCIÓN DE CEAR:

Por otro, el COMITÉ DE EMPRESA EN CEAR-BIZKAIA:

Se han reunido al objeto de alcanzar un acuerdo sobre la aplicación del convenio colectivo sectorial de Intervención Social de Bizkaia (código de convenio 48006185012006) a los centros de trabajo de CEAR, localizados en Bizkaia, tal como dispone el actual artículo 1º del II Convenio Colectivo de CEAR y artículo 83.1, 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### ANTECEDENTES

I. Por parte del Comité de Bizkaia se promovió, frente a la entidad, la aplicación del convenio colectivo sectorial de Intervención Social, así como reclamación del abono salarial conforme a este convenio sectorial y del pago de todos los atrasos generados por las diferencias de aplicación con el convenio de CEAR.

II. A tal objeto se han desarrollado diversas reuniones entre las partes en fechas 13 y 27 de noviembre de 2024 y 4 de febrero de 2025.

III. Finalmentese alcanza el siguiente:

### ACUERDO

#### PRIMERO – Convenio Colectivo.

Desde el 1º de enero de 2025 se aplica a todos los centros de trabajo en CEAR-BIZKAIA el convenio de Intervención Sectorial de Bizkaia(código de convenio 48006185012006), dejándose de aplicar, a todos los efectos y a excepción de los puntos recogidos en este acuerdo, el II Convenio Colectivo de CEAR, o el que lo sustituya al estar actualmente denunciado conforme al artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### SEGUNDO – Vacaciones

Con el objeto de garantizar una adecuada transición entre convenios, para el año 2025 se establecen las siguientes normas sobre vacaciones:

- **Régimen general:** Las vacaciones correspondientes al año 2025 se regirán por lo dispuesto en el Convenio de Intervención Sectorial de Bizkaia, salvo las excepciones señaladas en los puntos siguientes.
- **Vacaciones ya solicitadas:** Las solicitudes de vacaciones realizadas antes del 1 de mayo de 2025 conforme al II Convenio Colectivo de CEAR mantendrán plena validez y se disfrutarán según lo previsto inicialmente.
- **Vacaciones no solicitadas a 1 de mayo:** Las personas trabajadoras que no hayan solicitado vacaciones antes del 1 de mayo de 2025 estarán sujetas a lo establecido en

el artículo 33 del Convenio de Intervención Sectorial de Bizkaia, siendo el 31 de diciembre de 2025 la fecha límite para su disfrute.

- **Excepción transitoria sobre asuntos propios:** De forma excepcional y exclusivamente durante el año 2025, no serán aplicables los 3 días de asuntos propios recogidos en el Convenio de Intervención Sectorial de Bizkaia ni el día adicional contemplado en su artículo 42.1.h. En sustitución, las personas trabajadoras dispondrán de hasta 5 días de sus vacaciones para utilizarlos como asuntos propios. Estos días deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de diciembre de 2025.
- **24 y 31 de diciembre:** Los días 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de días laborables a todos los efectos.

### **TERCERO –Jornada laboral.**

Se aplicará a los centros de trabajo en CEAR-BIZKAIA la jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo que actualmente rige en CEAR, aplicándose el Acta de Acuerdo Final del II Convenio Colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) firmado el 31 de marzo de 2021, en su cláusula segunda.

Este acuerdo no afectará al máximo de horas anuales, las cuales serán las fijadas en el convenio colectivo del sector de intervención social de Bizkaia que sea de aplicación.

### **CUARTO– Materia Salarial**

Son de aplicación las retribuciones salariales a la plantilla de CEAR-BIZKAIA según las tablas salariales del convenio colectivo sectorial de Intervención Social de Bizkaia conforme a los siguientes pactos:

- a) Desde el 1º de mayo de 2025 se aplicarán todos los devengos retributivos conforme a los conceptos y cuantías establecidas en el convenio sectorial.
- b) Los atrasos, diferencias y regularizaciones salariales desde el 1º de enero a 30 de abril de 2025 se abonarán en la nómina de mayo.

### **QUINTO–Acuerdo en materia de teletrabajo**

El teletrabajo en Bizkaia se regirá conforme a lo pactado en el presente acuerdo y recogido en el anexo número 1 “acuerdo de teletrabajo Bizkaia”y anexo 2 “contrato individual de teletrabajo”.

La fecha de entrada en vigor del acuerdo de teletrabajo será a 1 de junio de 2025, tras la firma de los contratos individuales.

**SEXTO** – A la fecha de la firma de este acuerdo de abre un proceso de negociación entre las partes para establecer un acuerdo sobre el complemento salarial de responsabilidad, coordinación y Proyecto de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de CEAR en Bizkaia. Hasta lograr dicho acuerdo se aplicará en Bizkaia lo recogido al respecto en el artículo 21 del II Convenio Colectivo de CEAR en lo referido al complemento salarial de responsabilidad, coordinación y Proyecto con las revisiones económicas que se vayan pactando en el ámbito de la Entidad.

**SEPTIMO.** Las partes entienden que los protocolos, planes, etc que se debaten y acuerdan a nivel de entidad, serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de CEAR en Bizkaia.

**OCTAVO** - La firma del presente acuerdo pone fin a toda la conflictividad y reclamaciones que han dado lugar a su promoción.

## **ANEXO 1. ACUERDO DE TELETRABAJO BIZKAIA.**

### **Artículo 1. Marco normativo**

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora 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 entidad, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, y la ley 10/2021 de trabajo a distancia y en el presente acuerdo.

### **Artículo 2. Voluntariedad y reversibilidad.**

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente capítulo.

La decisión de teletrabajar será reversible para ambas partes.

La persona trabajadora podrá ejercer su derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días naturales.

La Entidad podrá ejercer su derecho a revertir la modalidad de teletrabajo cuando concurren motivos debidamente justificados que aconsejen la finalización o modificación de dicha modalidad. A tal efecto, deberá notificarlo por escrito tanto a la persona teletrabajadora, como a la RLPT, con un preaviso mínimo de treinta (30) días naturales, exponiendo de manera motivada las circunstancias que generan la necesidad de dicha reversión.

### **Artículo 3. Condiciones de implantación.**

#### **1. Prestación del trabajo.**

Las personas trabajadoras de CEAR podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad totaly siempre dentro de los términos recogidos en este acuerdo.

La viabilidad de esta solicitud será valorada por la coordinación o persona responsable del Área al que pertenece atendiendo a criterios objetivos, técnicos y organizativos.

Una vez analizados estos criterios y, únicamente en el caso de que la coordinación o persona responsable de la persona trabajadora estime la imposibilidad del desempeño de las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, deberá recoger por escrito las causas que motivan su decisión y ponerlo en conocimiento del Área de Personas y de la persona perjudicada afectada. A estos efectos, la entidad tiene en cuenta que la presencialidad para el desarrollo de determinadas funciones y tareas en los distintos puestos de trabajo, aporta un valor añadido al desarrollo laboral y al de la propia persona trabajadora.

Por ello, es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la entidad con el fin de evitar el aislamiento. De esta

forma, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La persona teletrabajadora continuará prestando sus servicios en la misma categoría y con las mismas funciones que realiza presencialmente.

## 2. Jornada y horarios.

La jornada diaria y periodo de descanso no sufrirá modificaciones respecto a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en la modalidad presencial.

El sistema de registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona teletrabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y sin diferenciación entre el teletrabajo y el trabajo presencial.

## 3. La modalidad de prestación quedará determinada en función de la naturaleza del puesto.

Para determinar el número de días a la semana en que la persona trabajadora puede acogerse a realizar su jornada en la modalidad de teletrabajo, se establecen los mismos en función de la siguiente categorización:

La modalidad de prestación presencial obligatoria lo será para los puestos de: personal de servicios, limpieza y mantenimiento, recepción y consejería.

- **Categoría A, 1 día de teletrabajo al mes.** Se incluyen en esta modalidad los siguientes puestos: monitores y personal técnico que deban realizar acompañamientos y traslados, principalmente.
- **Categoría B, 1 día de teletrabajo a la semana.** Modalidad semipresencial con atención directa. Se establece a modo de ejemplo los siguientes: técnicos de intervención, directores de centro, responsables y referentes de áreas de intervención con usuarios/as y personal de apoyo relacionado con este personal técnico, como personal técnico y administrativo.
- **Categoría C, 2 días de teletrabajo a la semana:** Modalidad semipresencial para gestión sin atención directa, con actividades dirigidas a instituciones, ciudadanía y medios de comunicación. Se establece a modo de ejemplo: responsables, técnicos y administrativos de gestión de apoyo estructural no vinculados a intervención, Coordinaciones Territoriales, responsables y técnicos que no realicen intervención con usuarios/as y responsables, técnicos, administrativos y procesos.

*La persona trabajadora podrá solicitar menos días de teletrabajo del mínimo para su categoría.*

Las partes acuerdan que, aunque no se llega al 30% establecido en el Real-Decreto 28/2020 de 22 de septiembre, para la consideración de teletrabajo cuando se fija un día por semana, esta regulación también tendrá esa consideración a todos los efectos.

#### 4. Flexibilidad.

La persona trabajadora sujeta al modelo de teletrabajo, deberá tener flexibilidad de cambio puntual y excepcional de los días por otro en la misma semana si ello fuera necesario y siempre justificado por necesidades del servicio, de reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT o asistencia a cursos de formación.

Todo ello sin perjuicio de que, por circunstancias extraordinarias y de fuerza mayor, sea necesaria la obligación de acudir presencialmente al centro de trabajo a requerimiento de la persona responsable porque es imprescindible, en ese momento, para la prestación de los servicios o tareas.

Del mismo modo, las partes acuerdan que, en los casos de nuevas incorporaciones, se iniciara el teletrabajo 21 días después de la fecha de incorporación. Lo mismo ocurre con las personas internas de CEAR que se incorporen después de una excedencia (de más de un año de duración), al objeto de coordinar y actualizar el trabajo.

#### 5. Medios, equipos y herramientas.

CEAR pondrá a disposición de las personas que puedan optar a la modalidad de teletrabajo, un ordenador portátil, y conexión telefónica a través de software en el propio portátil.

El uso de este recurso se limita exclusivamente a la actividad laboral sin que esté permitido, en ningún caso, y sin ninguna excepción, el uso personal o privado del mismo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales entregados.

#### 6. Compensación de gastos.

CEAR abonará a cada persona trabajadora que teletrabaje, un importe en concepto de compensación de gastos (ADSL, electricidad, calefacción, amortización de mesa y silla) por los días que se establezca en el acuerdo escrito de teletrabajo. El importe se calcula en función del número de días de teletrabajo y en base a una cuantía que se fija en 45€ al mes por el 100% de la jornada en teletrabajo.

Durante la vigencia del presente acuerdo la citada cantidad se incrementará, en el mes de febrero de cada año en el mismo porcentaje de incremento del índice general estatal de precios al consumo (IPC).

#### 7. Servicio de apoyo al teletrabajo.

Con el fin de desarrollar el teletrabajo se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información.

El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización existiendo un servicio de información y respuesta ante errores o fallas.

#### **Artículo 4. Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo.**

##### **1. Igualdad de derechos.**

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que si prestasen sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la entidad, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

##### **2. Derechos de información, participación, formación y promoción.**

La entidad entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLPT) la relación de personas que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo», excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo, tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona trabajadora que presta el servicio de manera presencial. La entidad garantizará dicha formación y el derecho de promoción profesional debiendo informar por escrito a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de teletrabajo, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

##### **3. Derechos colectivos y sindicales.**

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo estará adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda acceder a la información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello CEAR facilita un correo corporativo para asegurar esta comunicación dentro de las políticas de seguridad establecidas.

La organización estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

#### 4. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 20 bis del ET.

CEAR deberá garantizar esta desconexión para asegurar el descanso efectivo de las personas trabajadoras limitando el uso de todos los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de descanso y vacaciones, desarrollando una política interna para definir las normas y mecanismos básicos que garanticen este derecho, así como acciones de sensibilización del personal para evitar el riesgo de fatiga informática.

En este sentido, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender a estos medios tecnológicos para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se encuentre acogido al régimen de guardia y expectativa o plena dedicación.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

#### 5. Teletrabajo desde otra ubicación.

Con carácter temporal (nunca superior a 30 días) y como medida excepcional, no consolidable se podrá solicitar por la persona trabajadora, si así lo necesita, la realización de la jornada laboral desde otra ubicación distinta a la habitual siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Que se garantice por la persona trabajadora la asistencia presencial los días establecidos en el acuerdo.
- Que se garantice que este nuevo espacio de teletrabajo esté igualmente visado por SPP

- En caso de emergencia que requiera la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo, ésta tendrá que acudir presencialmente al día siguiente de haber sido comunicada dicha situación.

- El teletrabajo a distancia no podrá ser prestado desde una ubicación fuera del territorio de la Unión Europea.

- Deberá ser aprobado por el Responsable y comunicado al SPP y a RRHH Delegación/SSCC.

#### 6. Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales.

El teletrabajo sobrevenido se producirá siempre que por la administración se activen protocolos sanitarios, de contaminación o de otra índole, por los que se obligue al confinamiento de la población.

La entidad comunicará a las personas trabajadoras, con la anticipación que le sea posible, la aplicación del teletrabajo sobrevenido.

En todos estos casos, será de aplicación automática la compensación de gastos establecida en el apartado 3.6, calculado en proporción a los días que dure la situación que lo provocó.

#### 7. Teletrabajo puntual.

Será aquel que no suponga continuidad del teletrabajo en el tiempo y que éste motivado por causas relativas a necesidades de proyectos o trabajos, y a circunstancias personales de conciliación de la vida laboral y personal. Esta modalidad deberá ser solicitada y autorizada por el Coordinador/a Territorial o Estatal (en el caso de las/os profesionales de los servicios centrales de la entidad), así como por el Director/a de área, si no contara esta/e profesional con la figura de supervisión citada en primer lugar. La persona trabajadora deberá registrar dicho teletrabajo en la hoja registro de herramienta de Gestión de Presencia. Esta notificación será realizada con un día de antelación o, si esto no fuera posible por una causa justificada, al menos deberá quedar notificado en la hora de entrada habitual de la persona trabajadora. Se informará con una periodicidad semestral a la RLPT de las personas acogidas a esta modalidad.

Esta modalidad será incompatible con la de teletrabajo ordinario, y no dará lugar a compensación alguna.

#### 8. Derechos de las personas con discapacidad con movilidad reducida.

Las personas trabajadoras con dificultades o necesidades especiales de movilidad, tendrán un derecho preferente para acogerse a la modalidad de teletrabajo cuando su puesto sea susceptible de acogerse a esta modalidad. Todo ello, sin perjuicio de que los centros de trabajo estén adaptados a las necesidades de estas personas.

## 9. Prevención de riesgos laborales.

Las personas que realicen teletrabajo tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Previo al inicio del teletrabajo, se realizará una evaluación de riesgos de acuerdo a las políticas de la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo. En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse lo cual será causa también de reversibilidad.

La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.

La entidad adoptará las medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, en especial aquellos vinculados con esta forma específica de organización.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor profesional en esta modalidad deberán atender, respetar y aplicar correctamente y en todo momento mientras dure la situación de teletrabajo, las políticas establecidas por la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a las medidas preventivas establecidas para esta modalidad.

## 10. Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor bajo la modalidad de teletrabajo, habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte de las personas responsables o direcciones oportunas, y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

Las personas trabajadoras suscribirán un compromiso de su observancia en los mismos términos que se exige en el desarrollo de sus funciones presenciales.

En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección de datos y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo, y la propia intimidad de la persona trabajadora.

Entre las distintas medidas de seguridad adoptadas por CEAR que se hallan recogidas en el Documento de Seguridad señalamos a los efectos de este acuerdo las siguientes:

- Se utilizarán los canales de comunicación establecidos por CEAR y los aplicativos que estén vigentes y reseñados en el Documento de Seguridad.
- Uso de redes wifi privadas, en ningún caso públicas

- Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por CEAR, así como precaución en el transporte y traslado de los mismos.
  
- Implantación de contraseñas fuertes y robustas, tal y como se establece en la política de contraseñas.
  
- Los móviles de CEAR pueden llevar un software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos.
  
- Se debe evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en nuestros dispositivos, así mejoramos la confidencialidad de la información.
  
- No se deben realizar copias no controladas de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos como discos duros o pendrive.
  
- Se ha de poner en conocimiento de CEAR, en el plazo de 12 horas, cualquier incidencia o brecha de seguridad ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectada por un virus u otro software malicioso o acceso no autorizado de conformidad con el Protocolo de nuestra organización, así se podrá valorar la notificación a la AEPD.

## ANEXO 2 MODELO CONTRATO DE TRABAJO.

### ACUERDO DE TELETRABAJO (Según LEY10/2021 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia) y Ley 10/2021 de 9 de Julio de Trabajo a Distancia

#### REUNIDOS

DE UNA PARTE, D/DOÑA **XXXXXXXXXX**, mayor de edad, provisto de D.N.I. XXXXXXXX con domicilio en XXXXXXXXXXXXXXXX

DE OTRA PARTE, DOÑA **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**, con DNI XXXXXXXX en nombre y representación de la COMISION DE AYUDA AL REFUGIADO (CEAR), con domicilio en Glorieta de Cuatro Caminos nº 6-7 Planta 7ª – 711, 28020 (MADRID), provisto de CIFG28651529.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior, **EXPONEN:**

**UNO.** Que ambos han convenido la firma del presente acuerdo de teletrabajo de manera voluntaria, acordando que la persona trabajadora preste sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo en los siguientes términos establecidos en el presente acuerdo.

**DOS.** Que ambos adoptan este acuerdo en el que se recogen las condiciones de prestación de servicios de trabajo a distancia, de acuerdo a la Ley 10/2021 de 9 de Julio de Trabajo a Distancia y al 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 y a todo lo que le sea de aplicación el Convenio de intervención social de Bizkaia así como el acuerdo de Teletrabajo de Bizkaia, en base a las siguientes **CLÁUSULAS:**

**PRIMERA.** – Que el presente acuerdo surtirá efectos desde el momento de la autorización firmada por la Certificación Auténtica y se mantendrá vigente hasta que alguna de las partes comunique a la otra su derecho de reversión.

**SEGUNDA.** - Que la Modalidad de teletrabajo que se concede es:

- Categoría A:
  - Un día al mes.
- Categoría B:
  - Un día por semana.
- Categoría C:
  - Dos días de teletrabajo a la semana.

Así mismo la jornada total será la misma que se realiza en formato presencial según contrato vigente.

**TERCERA.** - Que el centro de trabajo de la entidad al que queda adscrita es el ubicado en la dirección C/XXXXX de Bilbao.

**CUARTA.** – Que el lugar de trabajo habitual desde donde se realizará el trabajo a distancia designado libremente por la PERSONA TRABAJADORA será el ubicado en XXXXXXXXXXXX.

**QUINTA.** – Los gastos directos derivados de su puesto con motivo del teletrabajo, serán compensados con un complemento salarial según lo establecido en el acuerdo de teletrabajo de CEAR Bizkaia.

**SEXTA.** – Que CEAR pone a su disposición según lo establecido en el Acuerdo de teletrabajo de CEAR Biakaialosmedios precisos para que ejecute su trabajo en la modalidad de teletrabajo.

**SÉPTIMA.** –El control horario del trabajo se realizará a través Kelio, con el fin de dar cumplimiento del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

**OCTAVA – INSTRUCCIONES PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

- a) LA PERSONA TRABAJADORA deberá gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsable de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a la política de seguridad establecida por la empresa. Asimismo, comunicará cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.
- b) El traslado de soportes de las instalaciones de la empresa deberá estar autorizado previamente por la empresa.
- c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados a la persona trabajadora, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Respecto al uso de los mismos, éste será estrictamente con fines laborales.
- d) El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la entidad.

**NOVENA.** –La PERSONA TRABAJADORA tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo.

Se realizará una evaluación de riesgos de acuerdo a las políticas de CEAR en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo, para así poder adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, en especial aquellos vinculados con esta forma específica de organización.

**DÉCIMA.** -CEAR entregara mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de personas que hayan suscrito este “acuerdo individual de teletrabajo”, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET. Debiendo quedar constancia de dicha entrega.

**UNDÉCIMA.** - Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega al representante de los trabajadores se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

**DÉCIMO SEGUNDA** .- En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley 10/2021 de 9 de Julio de Trabajo a Distancia y lo dispuesto en el acuerdo de teletrabajo de Bizkaia de fecha XXXXXXX

**DÉCIMOTERCERA.**-La persona trabajadora deberá tener flexibilidad de cambio puntual y excepcional de los días por otro en la misma semana si ello fuera necesario y siempre justificado por necesidades del servicio, de reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT, asistencia a cursos de formación por ejemplo.

Todo ello sin perjuicio de que, por circunstancias extraordinarias y de fuerza mayor, sea necesaria la obligación de acudir presencialmente al centro de trabajo a requerimiento de la persona responsable porque es imprescindible, en ese momento, para la prestación de los servicios o tareas.

**DÉCIMOCUARTA.**-El teletrabajo es voluntario y por tanto la decisión de teletrabajar es reversible para ambas partes. La persona trabajadora podrá ejercer su derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días naturales.

La Entidad podrá ejercer su derecho a revertir la modalidad de teletrabajo cuando concurren motivos debidamente justificados que aconsejen la finalización o modificación de dicha modalidad. A tal efecto, deberá notificarlo por escrito tanto a la persona teletrabajadora, como a la RLPT, con un preaviso mínimo de treinta (30) días naturales, exponiendo de manera motivada las circunstancias que generan la necesidad de dicha reversión.

**DÉCIMOQUINTA.**-Los datos consignados en el presente acuerdo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

En muestra de conformidad, firman el presente acuerdo, en Bilbao a XXXXX.