

ACUERDO UNIVERSAL EXTRAORDINARIO PARA LA GESTION DE LA DESESCALADA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETORNO A LOS CENTROS DE TRABAJO DERIVADO DE LA CRISIS SANITARIA DEL COVID 19 EN EL GRUPO MERCANTIL TELEFÓNICA EN ESPAÑA.

En la situación tan excepcional de crisis sanitaria que se ha producido como consecuencia del COVID-19, las personas trabajadoras de las entidades jurídicas que conforman el Grupo Mercantil Telefónica en España han demostrado su gran profesionalidad y un desempeño ejemplar para asegurar la conectividad de la red de telecomunicaciones y que todo funcionase de manera fiable, estable y segura.

Esta responsabilidad y esfuerzo, ha hecho posible que se haya podido cumplir la prestación de los servicios y actividades de telecomunicaciones cuyo mantenimiento fue garantizado por los artículos 18 y 19 del RD 8/2020 de 17 de marzo, así como los compromisos adquiridos con los clientes tanto por la realización de la actividad en manera presencial como en la modalidad de no presencial.

De esta manera, el Grupo Mercantil Telefónica ha podido estar en todo momento a la altura de las complejas circunstancias.

Todas las medidas organizativas y preventivas que se han adoptado y que han sido negociadas, por ambas partes, han estado destinadas a garantizar la protección de la salud de las personas trabajadoras así como la prestación de los servicios del Grupo Mercantil Telefónica, los cuales fueron un importante punto de partida en el escenario excepcional y desconocido que se planteaba al inicio de la crisis sanitaria, resultando ser de gran eficiencia ante la evolución que se produjo como consecuencia del COVID-19.

Entre dichas medidas implementadas, cabe destacar el acuerdo de **PROTOCOLO PARA LA REINCORPORACION DE LA ACTIVIDAD ETAPAS POST-COVID-19** firmado el pasado 25 de abril de 2020 entre Telefónica y las organizaciones sindicales **UGT** y **CCOO**, donde se preveía la constitución de una comisión de seguimiento que garantizase las actuaciones oportunas en materia de prevención y vigilancia de la salud, en relación con la incidencia del COVID-19 en el Grupo Mercantil Telefónica en España. Dicha Comisión debería permanecer operativa durante todo el periodo en que se pudiera extender la crisis sanitaria en España.

La Comisión de Seguimiento del COVID-19, ha tenido gran protagonismo a lo largo de las últimas semanas siendo el foro donde se ha clarificado, debatido e interpretado las actuaciones más pertinentes en orden a garantizar la salud de todas las personas.

De la misma manera, en el mes de mayo se firmó el **ACUERDO GLOBAL SOBRE PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE RETORNO EN LA CRISIS DEL COVID-19** entre Telefónica, el **sindicato global UNI-ICTS** y las Organizaciones Sindicales españolas **UGT** y **CCOO**. En dicho acuerdo se abordaba la difícil **situación mundial** frente a la pandemia global del COVID-19 con el fin de afrontar la desescalada mediante el establecimiento de un único protocolo común para más de 112.000 personas trabajadoras, distribuidas en 12 países en Europa y América Latina, reafirmando el camino iniciado en el mes de abril para España.

Una vez que en España ha transcurrido la fase más crítica de la pandemia y retomada la actividad presencial en todos los ámbitos y sectores de la economía, ambas partes consideran que se hace precisa la recuperación progresiva de la nueva normalidad retornando la actividad laboral a los centros de trabajo, todo ello sin renunciar a nuestra máxima prioridad, la seguridad y salud de las personas. Para ello, resulta imprescindible establecer un protocolo de actuación claro y

sencillo en cuanto a su riguroso cumplimiento respecto a las medidas organizativas y preventivas.

Considerando pues, que lo más importante para este retorno a la actividad presencial es la salud de todos los profesionales, este acuerdo establece las principales medidas que se adoptarán para el regreso a los centros de trabajo.

Igualmente y conforme al mismo Acuerdo de 25 de abril de 2020, ante la situación de emergencia sanitaria, ambas partes comparten la premisa de que excepcionalmente, se deberán mantener de forma extraordinaria medidas adoptadas en materia de prevención y seguridad, así como algunas medidas de flexibilidad, tales como el incremento de jornadas de trabajo a distancia, que consideramos deben mantenerse hasta Diciembre de 2020, fecha en la que se podrá acometer una nueva revisión del escenario para el año 2021.

El trabajo en remoto (teletrabajo, flexwork, e-work, etc..) será necesario mantenerlo, de cara a garantizar el máximo escenario de ocupación presencial de nuestras instalaciones ya que este ratio es el que garantiza el mantenimiento entre nuestras personas trabajadoras, de la distancias de seguridad decretadas por las autoridades sanitarias.

La implementación de dichas medidas son consecuencia excepcional de la crisis sanitaria y pretenden asegurar en todo momento un entorno de trabajo seguro para todas nuestras personas trabajadoras.

No obstante, lo anterior, ambas partes son conocedoras de la existencia de un proyecto normativo consistente en la regulación de las condiciones para prestar trabajo de manera no presencial. Por ello, ambas partes son conscientes del carácter no definitivo y extraordinario de este Acuerdo, y de que lo relativo al trabajo a distancia podrá ser revisable en función del posible desarrollo o modificaciones legislativas que sobre este último punto se puedan producir en un futuro.

Por último, el presente acuerdo pretende establecer las estrategias y recomendaciones generales que deberán ser adaptadas a las condiciones particulares de cada una de las jurídicas del Grupo Mercantil de Telefónica en España para un regreso progresivo y bien organizado de nuestras personas trabajadoras a los centros de trabajo que nos permita no superar los niveles máximos de ocupación establecidos en el entorno del 50%.

Se deberá considerar la situación actual y futura del entorno teniendo clara la prioridad de protección a la salud de la plantilla, en función de las singularidades propias de cada Empresa, y se aplicará considerando la legislación emanada desde el Gobierno, así como las normas que pudieran dictar las CCAA en el ámbito de sus competencias.

Los objetivos principales del presente acuerdo son:

1. Normalización del retorno al centro de trabajo.
2. Gestión precoz y seguimiento de la salud.
3. Gestión de la Ocupación: Máximo 50% en presencial
4. Modelo transitorio y extraordinario de flexibilidad laboral
5. Otros procesos para revisar:
 - a. Formación presencial / Eventos
 - b. Viajes nacionales e internacionales
 - c. Política de Terceros
 - d. Visitas

En base a ello, todas las partes firmantes,

ACUERDAN

- I. El retorno a los centros de trabajo, de todas las personas trabajadoras, que todavía no realizan la actividad en los mismos de manera presencial, y con las particularidades previstas en el presente acuerdo en relación a las medidas organizativas, con el fin de ir alcanzando la normalidad en el desarrollo de la actividad, en el mes de septiembre progresivamente.
- II. Las medidas que se acuerdan abarcan diferentes ámbitos: medidas preventivas, procedimientos de limpieza y desinfección de los centros de trabajo, control de accesos (visitas clientes y proveedores), viajes, gestión de espacios, medidas relativas a la salud (detección y prevención) así como medidas organizativas.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Es necesario y prioritario cumplir con las medidas en materia preventiva y de protección de la salud que se vayan adoptando por parte de las autoridades sanitarias, así como las normas que pudieran emanar de las CCAA, destacando entre ellas las siguientes:

Medidas de distanciamiento y utilización de zonas comunes:

1. Mantenimiento distancia de seguridad marcadas por las Autoridades.
2. Apertura de zonas restauración con los aforos permitidos por ley.
3. Apertura de zonas comunes de vending, cocina, office, con una referencia máxima al 50% de aforo manteniendo la distancia de seguridad.
4. Apertura de las salas de reuniones, con aforo máximo del 50% manteniendo la distancia de seguridad.
5. Formación y eventos los estrictamente necesarios y limitando el aforo al 50%, con distancia de seguridad y máximo 50 personas.

Medidas de higiene

1. Estricto cumplimiento de las medidas de higiene, así como la utilización de mascarillas en los supuestos que así lo establezcan las autoridades sanitarias.
2. Recomendación de lavado frecuente de manos para evitar la propagación del virus.
3. Se repartirán guías de medidas preventivas.

IV. PROCEDIMIENTO DE LIMPIEZA Y DESINFECCION DE LOS CENTROS DE TRABAJO

1. Se mantendrá la limpieza y desinfección de los puestos y equipos de trabajo, así como se incrementará la frecuencia de la misma en los espacios comunes (salas de reuniones, accesos a los edificios ...), de conformidad con los Reales Decretos y legislación de aplicación en cada momento.
2. Se proporcionarán dispensadores jabonosos y/o de solución alcohólica desinfectante en número y disposición suficiente en los lugares de trabajo. Se dotará de equipos de protección necesarios en los centros de trabajo, así como los específicos para desempeñar su actividad. Donde sea posible se habilitarán dispensadores desinfectantes para las manos a la entrada del centro de trabajo.

V. CONTROL DE ACCESO: VISITAS DE CLIENTES Y PROVEEDORES

Las visitas se limitarán a las estrictamente necesarias por motivos de negocio, si bien se fomentarán e impulsarán todos los medios digitales, manteniendo éstos siempre que sea posible.

VI. VIAJES

1. Se permitirán los viajes nacionales, si bien se cumplirán cuantos criterios y restricciones de movilidad se dicten en cada CCAA o Autoridad competente, en caso de nuevas alarmas sanitarias.
2. Se limitarán por el momento al máximo los viajes internacionales, y se requerirá autorización expresa del máximo responsable de la Unidad Organizativa. Adicionalmente se supervisará con el SMPRL para analizar las posibles medidas preventivas a aplicar y realizar el examen de salud acorde.

VII. ESPACIOS

Se mantendrán las señalizaciones en los edificios y cartelerías.

Se realizará una gestión de espacios de trabajo que permita respetar en todo momento la distancia de seguridad y la no superación del aforo que en cada momento se establezca por las autoridades sanitarias competentes.

VIII. MEDIDAS RELATIVAS A LA SALUD: DETECCIÓN Y PREVENCIÓN

Como una medida más dentro de nuestro conjunto de acciones para asegurar una reincorporación segura, en línea con las valoraciones médicas y las indicaciones de las Autoridades Sanitarias, se ofrecerá la posibilidad de realizar la prueba diagnóstica COVID-19. Tanto en el ámbito de la detección de posibles afectados por COVID-19 como en materia de prevención, se continuará con el Servicio de Call Center para la monitorización de la salud contratado con Quirón Prevención:

- a) Atención de todas las personas trabajadoras para consultas propias o de su entorno familiar
- b) Seguimiento de casos posibles o confirmados

De igual manera se acuerda realizar el seguimiento proactivo de la salud de las personas trabajadoras, informándose en el seno de esta Comisión a los RRTT de los resultados del piloto según Acta 8 de fecha 2 de julio de 2020, de sus resultados y propuestas de aplicación a las personas trabajadoras del Grupo.

Este seguimiento lo realizaremos a través de un cuestionario que deberán cumplimentar todas las personas trabajadoras, con una frecuencia semanal, en referencia a su estado de salud en relación con los síntomas más evidentes del COVID-19.

Dicho cuestionario cumplirá con todos los requerimientos de privacidad y protección de datos que fueran requeridos por la legislación vigente y su contenido será únicamente destinado a los servicios médicos del Grupo Quirón y al SMPRL de Telefónica.

Su cumplimentación será altamente recomendada especialmente para todas las personas trabajadoras que acudan presencialmente al centro de trabajo pues el objetivo de esta herramienta es procurar un control precoz de la salud para asegurar el bienestar de todas las personas trabajadoras.

IX. TELETRABAJO POR RAZONES PREVENTIVAS DURANTE LA CRISIS SANITARIA

En consonancia con lo referido en el punto anterior, hasta el 31 diciembre de 2020 se mantendrá la situación excepcional de trabajo a distancia, de acuerdo con el sistema rotativo y mixto (presencial y teletrabajo) que se detalla en el punto X. Llegados a la fecha antes referida, las partes conjuntamente revisarán nuevamente el escenario para el año 2021, dependiendo de la situación de la crisis sanitaria en ese momento.

Que es voluntad de la Empresa y los RRTT, una vez superada esta crisis, materializar la premisa de seguir avanzando en la adopción de medidas de flexibilidad y extensión del teletrabajo en remoto, basado en los principios de voluntariedad, reversibilidad y universalidad.

Esta medida singular y temporal, excepcionalmente aplicará el principio de universalidad, siempre que la actividad así lo permita, excluyendo expresamente aquellas personas trabajadoras cuya actividad sea de naturaleza presencial de cualquiera de las jurídicas, o que no sea factible la práctica del Teletrabajo y aquellos que forman parte del turno presencial.

Durante el periodo de efectividad del presente pacto, se mantendrán en vigor todas las normas convencionales aplicables en materia de Jornada y Horarios, retribuciones, y resto de normas en materia de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

Igualmente, se mantienen vigentes las previsiones y garantías necesarias respecto al retorno al puesto de trabajo de manera presencial de tal forma que las personas trabajadoras deberán estar en disposición de incorporarse de forma inmediata a su centro de trabajo o instalación de cliente cuando fuera preciso por su actividad o necesidad de negocio.

Adicionalmente y con el objeto de seguir avanzando en la mejora de los equipos informáticos para el acceso al trabajo en remoto, la Empresa se compromete a seguir dotando progresivamente de los mismos.

Igualmente, a tenor de lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Desconexión Digital la Empresa garantizará a las personas teletrabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, tal y como se indica en las campañas de información que la empresa está llevando a cabo. Además, las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente.

La Empresa garantizará el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

Ambas partes comparten la necesidad de adaptación a la modalidad de trabajo en remoto, y los desafíos que esto conlleva en materia de seguridad y salud, por lo que se trasladará a las personas afectadas unas recomendaciones específicas en materia de Prevención y Salud Laboral, que incluirán:

- Una formación adecuada y específica acorde a este nuevo modelo de organización laboral.
- Información sobre riesgos y medidas preventivas: La persona trabajadora debe culminar un curso formativo relativo a los riesgos y medidas preventivas complementarias a lo dispuesto en la ER General por puesto.
- Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos al efecto publicados en la Intranet Corporativa.

Por todos los motivos anteriormente expuestos este acuerdo de trabajo a distancia no requerirá de formalización individual.

X. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y DE FLEXIBILIDAD LABORAL

Para establecer una adecuada distancia de seguridad preventiva entre las personas trabajadoras y disminuir la probabilidad de contagios se establece un mecanismo de asistencia presencial con rotación de personas en teletrabajo. Esta medida debe garantizar que nunca se supere el 50% de ocupación presencial en las instalaciones.

Esta asistencia presencial que se iniciará a partir de septiembre, intentará adaptarse a la apertura del periodo escolar en las diferentes CCAA, se realizará de acuerdo con los siguientes principios que se desarrollarán en el seno de cada una de las empresas que mantengan las personas trabajadoras no reincorporados en presencial a sus puestos de trabajo, si bien se priorizará la reincorporación de las personas trabajadoras que han manifestado su voluntad de regresar presencialmente a sus centros de trabajo.

1. Se establecerán Grupos ordenados de carácter estable, equilibrados en volúmenes y con criterios de ordenación según necesidades de las áreas. Todas las personas trabajadoras se incorporarán bajo la modalidad de trabajo mixto (combinación de trabajo presencial y en remoto), según lo recogido en el apartado anterior. Este sistema, en modo alguno podrá afectar a la correcta atención de nuestros clientes que deberán ser atendidos de manera permanente con el objetivo de mantener los niveles de atención excelentes y oportunidades de venta cuyo modo de prestación podrá adaptarse a los requisitos del puesto, priorizando el uso de las herramientas digitales, en la medida de lo posible.
2. Se podrán establecer otros criterios que, por razones organizativas y de actividad sean necesarios con plena sujeción a las medidas preventivas y criterios de aforo.
3. El aforo de ocupación presencial no deberá sobrepasar en ningún caso los límites definidos por las autoridades competentes en cada momento, durante todo el periodo de vigencia de este acuerdo, aforo que podrá ser revisado en función de la evolución de la crisis sanitaria
4. Las personas trabajadoras especialmente sensibles englobadas bajo los colectivos de riesgo, los mayores de 60 años y las personas trabajadoras con mayores dependientes a su cargo y que acrediten estas circunstancias, compondrán un grupo diferenciado cuyo retorno presencial no entrará en el sistema de rotación inicial.
5. Se establece un sistema de rotación de los Grupos, si bien este criterio podrá ser definido en cada una de las jurídicas atendiendo a la mejor organización de la actividad.

6. Las personas trabajadoras que hubieran manifestado su voluntad de retornar en presencial al centro de trabajo permanecerán en el mismo cumpliendo permanentemente las medidas preventivas.
7. La persona trabajadora cumplirá con toda su jornada laboral en modo presencial, si bien se analizarán en el seno de cada jurídica, posibles medidas de flexibilidad horaria para evitar aglomeraciones en las entradas y salidas, así como en los viajes en transporte público.
8. Las personas trabajadoras que tuvieran contratos de Teletrabajo vigentes mantendrán sus condiciones en los mismos términos en que fueron acordados.

Este Plan de Retorno regula el regreso presencial de la totalidad de las plantillas, optando por un modelo mixto que extraordinariamente y por cuestiones preventivas permitirá compaginar de manera ordenada y rotativa la presencia en los centros de trabajo.

Igualmente, se establecerán mecanismos de revisión mensual, que permitirán adecuar correctamente la seguridad y salud de las personas trabajadoras a la actividad en los centros de trabajo, circunstancia que se informará en el seno de la Comisión.

XI. ACTUACIONES ANTE LA DETECCIÓN DE UNO O VARIOS CASOS DE CONTAGIO POR COVID-19

En todos los casos se llevará a cabo una monitorización constante por parte del Servicio de Prevención.

En el seno de la Comisión de Seguimiento del COVID-19 se compartirán y definirán los procedimientos aplicables en cada momento.

Todo ello sin perjuicio de las competencias de los Comités Centrales de Seguridad y Salud o equivalentes de cada una las Empresas

XII. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO

Este Acuerdo y sus principios básicos aquí acordados, se aplicarán en cada una de las jurídicas del Grupo Mercantil Telefónica en España, informando a los Representantes de los Trabajadores en el foro correspondiente.

XIII. VIGENCIA

Este acuerdo que será permanentemente revisable, si bien tendrá fecha fin el 31 de diciembre de 2020, fecha en la que se valorará la aplicación de este Acuerdo en función de la evolución de la crisis sanitaria derivada de la COVID - 19.

Igualmente atendiendo a su evolución, se podrá anticipar la finalización de este Acuerdo por considerarse controlada la pandemia, circunstancia que se informará oportunamente a los RRTT.

