

PROPOSTA ACORD DE MILLORA DEL CONVENI COL·LECTIU ESTATAL D'ACCIÓ I INTERVENCIÓ SOCIAL

Capítol 1 - Àmbit d'aplicació i disposicions generals

Article 1.- Naturalesa de l'Acord:

Aquest Acord és un pacte de millora del Conveni col·lectiu estatal d'acció i intervenció social, conveni d'aplicació a les relacions laborals a la Lafede.cat – organitzacions per a la Justícia Global.

Article 2.- Durada:

L'Acord tindrà vigència des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2016. Aquest acord es considerarà tàcitament prorrogat per anys naturals successius si no hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts amb un termini de preavis d'un mes respecte a la data en què finalitza la seva vigència.

Article 3.- Comissió Paritària:

La Comissió Paritària serà l'encarregada de dur a terme, motivadament, la interpretació, l'arbitratge, la mediació, la vigilància, l'aplicació i el compliment de l'Acord.

La Comissió la integraran quatre persones: dues membres de la Junta Directiva elegides per la mateixa Junta, i dues representants que escollirà el personal laboral d'entre les treballadores de l'entitat.

La Comissió es reunirà, de forma ordinària, les vegades que calgui a instància d'alguna de les parts que integren la Comissió.

Article 4.- Aplicació de les millores condicions:

Firmat i publicat aquest Conveni d'Acord laboral i havent-se desplegat a tots els seus efectes, si hi hagués, previ al mateix, condicions més beneficiàries de caràcter personal implantada per les organitzacions, o seccions, quan aquelles superin les condicions especificades en el Conveni col·lectiu estatal d'acció i intervenció social, de manera global i anual, es mantindran en la seva totalitat de tal forma que cap persona treballadora pugui veure's perjudicada per la implantació de cap apartat acordat en aquest Conveni.

D'igual forma, quan a l'entrada en vigor d'aquest conveni decaiguessin convenis, acords i/o similars d'àmbit inferior, independentment de les seves causes, les condicions més beneficioses en còmput global i anual que gaudeixin les persones treballadores en plantilla aquell moment, passaran a ser considerades i reconegudes com a condicions més beneficioses de caràcter personal a títol individual. També, al que fa a les millores condicions econòmiques s'establirà la mateixa relació d'aplicació de millores condicions.

Article 5.- Annex:

S'hi inclou un annex on es troben desplegats els articles de l'Estatut dels treballadors als qual fa referència aquest Acord.

Capítol 2 – Selecció de personal

Article 6.- Selecció de personal:

El procediment de selecció del personal s'efectuarà mitjançant l'obertura d'una convocatòria al públic en general, amb l'objectiu de garantir la transparència, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre totes les persones que concorrin a l'oferta.

Tanmateix des de l'entitat s'afavorirà la promoció interna del personal de l'organització. També podrà, en tot cas, prioritzar la selecció d'aquelles persones que hi estiguin prestant o hagin prestat serveis de forma voluntària, o que hagin treballat assalariada o temporalment, el perfil i la capacitat de les quals s'adapti als requisits de l'oferta laboral. Igualment, es valoraran de forma preferent aquells currículum de dones que optin a una plaça de gerència/direcció.

Article 6.1 .- Igualtat d'oportunitats i no discriminació:

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes esdevé, també, un dels pilars de la política d'igualtat en el sí de l'entitat, en l'àmbit de les relacions laborals següents:

- Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pugui haver-hi en l'entitat.
- Equilibrar el nombre de dones i homes que forment part de la plantilla.
- Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en la feina, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- Facilitar la incorporació i permanència de la dona a la feina a través de procediments de selecció i formació inicial.
- Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories laborals on existeixi una menor representativitat.
- Garantir la igualtat de possibilitats de desenvolupament professional de dones i homes.
- Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.
- Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
- Conciliar la ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'entitat.
- Elaboració d'un protocol per la intervenció i tractament d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament moral o *mobbing*.
- Utilització d'accions positives, consistents en atorgar el lloc de feina, en igualtat de condicions, al candidat/a del sexe que estigui sobre representat/ada en el lloc de feina a cobrir.
- Planificar cursos de formació encaminats a difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere en el treball de les organitzacions.
- Crear i activar una comissió d'igualtat encarregada de marcar les línies de contingut d'igualtat i no discriminació basats en un protocol d'acció interna i vetllar pel seu compliment.

Capítol 3 – Classificació professional

Article 7.- Grups professionals:

Grup professional 0: Direcció

Grup professional 1: Coordinació

Grup professional 2: Tècnica A

Grup professional 3: Suport auxiliar

Article 8.- Definició dels diferents grups professionals:

GP 0 - Personal sota la dependència directa de la Junta Directiva de l'entitat. Es responsabilitzarà de la coordinació de les activitats adscrites al Pla de treball.

GP 1 - Personal sota la dependència de la Direcció. Requereixen un elevat grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats.

GP 2 - Dóna suport a l'execució de les activitats en el marc de l'àrea o projecte.

GP 3 – Llocs de suport auxiliar que segueixen rutines i instruccions concretes simples i repetitives.

Capítol 4 - Percepcions salarials i extrasalarials

Article 9.- Estructura salarial:

Les retribucions del personal adscrit a aquest Acord estan integrades pels següents conceptes:

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BRUT MENSUAL	SALARI BRUT ANUAL
0	2.236,70 €	31.313,80 €
1	1.910,62 €	26.748,68 €
2	1.675,33 €	23.454,62€
3	1.350,00 €	18.900,00 €

Entre el salari base del grup professional 0 i el 3 , no pot haver-hi un percentatge superior a un 40%.

Article 10.- Revisió salarial:

La Comissió Paritària de Lafede.cat establirà anualment l'increment salarial del personal i podrà aprovar-ne un de superior al legalment previst de l'increment de l'Índex de Preus al Consum -IPC-. En aquest sentit, s'acorda dur a terme les gestions oportunes per aconseguir els recursos econòmics necessaris a fi d'augmentar l'estructura salarial de Lafede.cat en un 25% en el període de tres anys des de la signatura d'aquest acord, garantint la seva sostenibilitat.

Article 11.- Percepcions salarials:

El sou es reparteix en 14 pagues anuals. Les persones que cobrin el salari distribuït en 12 pagues mensuals més dues d'extraordinàries percebran les pagues extres preferentment abans del dia 15 els mesos de juny i desembre de cada any, i si qualsevol d'ambdós dies és festiu, s'abonaran el dia laborable immediatament anterior.

El personal podrà sol·licitar el prorrateig mensual de les pagues extraordinàries.

Article 12.- Dietes:

Són "dietes" aquelles percepcions econòmiques extrasalarials de caràcter irregular que tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses realitzades com a conseqüència del desplaçament del personal laboral per necessitats de feina.

Percepcions:

- Locomoció -excepte automòbil propi- i allotjament: presentació de factura.
- Manutenció diària: 50€ màxim.
- 0,19 €/km per automòbil propi.
- Peatges: presentació de factura acreditativa.

Article 13.- Bestretes:

El personal podrà sol·licitar un màxim de dues bestretes l'any d'una part o el total d'un sou net mensual, el qual haurà de ser compensat mitjançant la reducció proporcional o total del sou del/dels mes/mesos posterior/s de la persona a la qual s'ha atorgat, fins a un màxim de sis mesos, sempre i quan ho permeti la tresoreria de l'entitat.

Capítol 5 - Jornada de treball i horari

Article 14.- Jornada de treball:

La jornada laboral és de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, excepte per al personal contractat per a una jornada laboral inferior.

Amb caràcter general, si un dia festiu coincideix amb alguna tarda lliure de què pot gaudir el personal, aquesta es compensarà amb alguna tarda de la mateixa setmana o de la setmana posterior a la festa.

La jornada immediatament anterior als dies 6 de gener i 24 de juny – si és laborable- no es treballarà per la tarda. També la jornada -si recau en dia feiner- del 23 d'abril, Dijous Sant i els dels dies 24 i 31 de desembre; en aquests casos, la jornada laboral no serà inferior a sis hores.

Article 15.- Flexibilitat laboral:

El personal podrà sol·licitar la flexibilització del seu horari laboral, sempre i quan així ho aconselli un millor desenvolupament de la tasca que hi té encomanada, perquè la seva formació coincideixi amb alguna franja de l'horari laboral o per conciliar la feina amb la vida familiar i/o personal.

El personal estarà obligat a respectar una franja horària de treball determinada, que serà comunicada i aprovada per la Direcció.

La franja horària de treball mai no podrà excedir de les 21 h -tret de les hores extres- ni començar abans de les 8 h del matí. Tampoc s'hi inclouran els dies festius ni els caps de setmana. El personal podrà sol·licitar a la Direcció Tècnica, un canvi d'emplaçament (teletreball) sempre i quan l'absència física del/de la treballador/tr treballadora no perjudiqui el normal funcionament de l'oficina tècnica o quan així ho aconselli un millor desenvolupament de la feina que hi té encomanada. Lafede.cat facilitarà el teletreball (i el bon accés a la tecnologia), en la mesura del possible, als treballadors / treballadores que sol·licitin fer teletreball.

Article 16.- Jornada intensiva:

A partir del dilluns de la setmana del 15 de juny i fins al divendres de la setmana del 15 de setembre, l'horari serà intensiu als matins, de dilluns a divendres, de 8.30 a 15.30 h, amb un marge de 30 minuts en l'hora d'entrada i de sortida. El personal podrà ajustar la jornada intensiva a la seva situació personal, sempre i quan es garanteixi el còmput obligatori de les 35 hores setmanals i el normal funcionament de l'oficina tècnica. El personal haurà de comunicar per escrit a la Direcció qualsevol variació de l'horari establert.

Article 17.- Descansos:

El personal podrà disposar de vint minuts de descans diari que en cap cas podrà compensar amb els horaris d'entrada i/o de sortida. Durant la jornada intensiva el descans serà de mitja hora.

Article 18.- Hores extraordinàries:

La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït, segons els criteris de recuperació d'hores esmentades, i en un terme que no sobrepassi el 31 de gener de l'any següent a la seva realització, sempre que sigui possible, o que no sobrepassi els 6 primers mesos de l'any següent, sempre amb vist-i-plau de la Direcció Tècnica. Per al còmput, set hores extres equivalen a un dia. És obligatori el control personal de les hores extres.

Sempre que sigui possible, el personal comptabilitzarà les hores extraordinàries que hagi de realitzar setmanalment i les compensarà dintre de la mateixa setmana de la seva realització modulant-hi així la jornada laboral.

Les hores extraordinàries treballades en divendres a la tarda, dissabte, diumenge o festiu, o en dies laborables a partir de les 21 h a Lafede i també si és a fora del lloc de treball de Lafede, en tenir un cost personal i familiar superior a les treballades en dies laborables, es compensaran amb el doble de la seva durada. Per cada hora extra realitzada, acabada la jornada laboral diària del treballador/a, es compensarà amb 1 hora i 20 minuts de descans de dilluns a divendres.

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a vuitanta a l'any. Per a aquell personal la modalitat o durada del contracte del qual sigui inferior a la jornada general, el nombre màxim d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que hi ha entre aquestes jornades.

Article 19.- Jornada laboral en cap de setmana en una localitat diferent a la seu de Lafede.cat:

El personal que hagi de desplaçar-se en cap de setmana o festiu per motius de feina (inclosa la formació) fora de la població on té la seu Lafede.cat, compensarà les hores treballades de la següent manera:

- Amb caràcter general, serà compensat amb un dia per cada festiu treballat més les hores que hagi durat l'esdeveniment per al qual ha hagut de fer el desplaçament en aquest període.
- Si el/la treballador/treballadora es desplaça a una altra població en dissabte, el dilluns següent se li compensarà com a jornada de descans.
- Si el/la treballador/treballadora es desplaça en diumenge, haurà de realitzar la jornada de descans el divendres anterior.
- Si el personal ocupa els dos dies del cap de setmana, podrà escollir com a jornada de descans o bé els dos dies anteriors al seu desplaçament o bé els dos posteriors.

Article 20.- Triennis:

El personal amb una antiguitat mínima de tres anys a Lafede.cat té dret de percebre un increment anual durant tres períodes cada tres anys, fins a un màxim de 1.750€, repartit entre les 14 pagues de la següent manera:

- 1r trienni: 1.000 euros.
- 2n trienni: 500 euros.
- 3r trienni: 250 euros.

Aquestes quantitats són perceptibles de ser revisades anualment.

Article 21.- Vacances:

El personal de l'entitat té el dret de gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals retribuïdes. D'aquests, 10 es gaudiran preferentment durant els mesos de juliol, agost i la primera quinzena de setembre. La resta de dies es podran gaudir fins al 31 de gener de l'any següent. Les vacances no realitzades en aquest període no es podran gaudir en un altre ni ser compensades econòmicament. El període de vacances, en la mesura del possible, es determinarà dins dels cinc primers mesos de l'any, és a dir, abans del 31 de maig, i es podran començar a gaudir a partir de l'1 de febrer. El personal s'organitzarà internament per escollir-ne els torns. Per acord de la Junta Directiva, l'entitat podrà romandre tancada durant el temps que estimi necessari durant el mes d'agost. En tot cas, el personal s'organitzarà per garantir el normal funcionament de l'oficina.

Article 22.- Festes:

Les festes que pot gaudir el personal seran les nacionals i les locals que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

El gener de cada any, la Direcció Tècnica i la representació de l'Equip Tècnic a la Comissió Paritària de Lafede.cat preveurà el calendari laboral per a l'any en curs.

Els dies festius que no s'hagin pogut gaudir en recaure en cap de setmana s'inclouran com a dies d'assumptes propis i aquests s'hauran de gaudir abans del 31 de gener de l'any següent.

Article 23.- Ponts:

El personal, prèvia revisió del calendari laboral, acordarà, durant els dos darrers mesos de l'any, el gaudiment dels ponts de l'any següent. Com a regla general, tot el personal, previ acord, gaudirà d'un pont a l'any, durant el qual l'entitat romandrà tancada. Per a la resta de ponts, per gaudir-ne d'un, és necessari que el/la treballador/treballadora hagi acumulat un total de set hores extres, que exhaureixi algun dels dies d'assumptes propis o bé a compte d'un dia de vacances. Aquests dies podran repartir-se entre el personal, sempre i quan es garanteixi el normal funcionament de l'entitat.

Article 24.- Permisos retribuïts:

El/la treballador/treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció legal com a parella de fet.
- Cinc dies en els casos de naixement o adopció de fill.
- Cinc dies laborables per defunció del pare i/o la mare. Quan per aquest motiu el/la treballador/treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís serà de set dies.
- Dos dies per accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el/la treballador/treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el permís serà de quatre dies.
- Tres dies laborables per mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat si es produeix en la mateixa província de residència o cinc dies naturals, almenys tres d'ells laborables, si és fora d'aquesta.
- Un dia per trasllat del domicili habitual. Dos dies si el trasllat ha d'efectuar-se en una població diferent a la del lloc de treball.
- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional en un període determinat s'atendrà al que disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- Un dia per a la realització d'un examen de caire reglat o oficial, amb la presentació de justificant acreditatiu.
- Tres dies laborables, sense justificació, en concepte d'assumptes propis.

Seràn també d'aplicació els permisos establerts a l'article 37.3, 37.4 i 37.4 bis de l'Estatut dels treballadors no recollits en aquest apartat i/o aquells que siguin més favorables.

Article 25- Permisos sense sou:

El personal podrà sol·licitar un permís sense sou que no superi els quatre mesos, que haurà de motivar i presentar a la Direcció per a la seva valoració, el qual haurà de ser aprovat per la Junta Directiva.

La persona que gaudeixi d'aquest permís no perdrà l'antiguitat, la qual es computarà fins a l'inici del permís.

Lafede.cat no mantindrà durant el període de permís la cotització a la Seguretat Social de la persona que el gaudeixi.

La readmissió de la persona amb permís sense sou al seu lloc de treball serà automàtica a la finalització d'aquest període.

La Direcció planificarà, prèviament al començament del permís, la distribució de les possibles càrregues de treball a causa de l'absència temporal de la persona que el sol·licita, per garantir el normal funcionament de l'oficina tècnica.

Article 26.- Excedències:

El personal amb un mínim d'un any d'antiguitat té dret que se'l reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària, sense sou, per un termini superior a quatre mesos i inferior a cinc anys. La Junta Directiva haurà d'aprovar-ne la sol·licitud. L'excedència donarà dret a la conservació del seu lloc de treball -sempre i quan hi existeixi- fins als dotze mesos d'excedència, i al còmput de l'antiguitat fins al començament de l'excedència. Transcorregut aquest termini, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència només podrà ser exercitada una altra vegada pel/per la mateix/a treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Per a la resta de drets i obligacions derivats d'aquest epígraf es d'aplicació l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 27.- Reducció de jornada:

El personal amb una antiguitat d'un any podrà sol·licitar a la Direcció la reducció del seu horari laboral, que haurà de valorar i aprovar la Junta Directiva en el termini dels 15 dies des de la seva comunicació. Els supòsits per sol·licitar-la inclouen tant els motius personals, que hauran de ser comunicats, valorats i aprovats per la Direcció, com els legalment previstos als apartats 5 i 6 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors. En tot cas, la concessió d'aquest dret determinarà la reducció proporcional de les percepcions salarials.

Capítol 6 - Formació:

Article 28. Tipus de formació:

L'entitat podrà finançar el total o una part de la formació específica del personal. Tot el personal amb una antiguitat mínima d'un any tindrà dret a formació general o específica, de curta o llarga durada, tal com s'especifica a continuació:

Llarga durada.- S'entén per llarga durada el curs que supera els dos mesos de realització.

Curta durada.- Quan la durada del curs no supera els dos mesos.

Formació Específica.- Curs inserit en l'àmbit dels objectius de l'entitat (solidaritat internacional, drets humans, tercer sector, etc.), de la gestió de l'OT, o del perfil de cada lloc de treball definit, inclosos els idiomes. També s'hi inclouran els congressos, els tallers, les trobades, jornades, etc.

Formació General.- Qualsevol curs no inclòs en la definició de l'epígraf anterior.

Formació específica i de curta durada.- S'integrarà en l'horari laboral. Lafede.cat finançarà el 100% del curs, si ho permet el pressupost. El personal podrà realitzar fins a un màxim de tres cursos d'aquestes característiques.

Formació específica i de llarga durada.- Lafede.cat podrà finançar entre un 10 i un 50%, si ho permet el pressupost. El personal haurà de recuperar el 50% de les hores de formació que coincideixin amb l'horari laboral, les quals no podran superar les sis hores setmanals, és a dir, Lafede.cat concedirà un màxim de tres hores -no recuperables- al personal que dugui a terme formació d'aquest tipus.

Formació general de curta durada.- El personal podrà gaudir de flexibilitat laboral per a la realització de formació general de curta durada, tot i que haurà de recuperar el 100% de les hores coincidents amb la jornada laboral. En cap cas podrà recuperar les hores de formació en cap de setmana o festius, o en horari nocturn (a partir de les 21 hores).

Formació general i de llarga durada.- Ídem formació general de curta durada. Per a la realització d'un curs d'aquestes característiques, a més, és necessari que la proposta de flexibilitat laboral l'aprovi la Junta Directiva.

Capítol 7 - Malalties/baixes/Visites mèdiques

Article 29.- Malaltia/baixes:

En cas de malaltia, el/la treballador/treballadora podrà absentar-se'n un dia per indisposició sense necessitat de presentar cap document que ho certifiqui. El segon dia d'absència laboral haurà de ser justificat mitjançant la presentació d'una comunicació de visita mèdica. A partir del tercer dia, però, hi caldrà la baixa mèdica. Durant el temps de la baixa per malaltia, Lafede.cat es farà càrrec de la diferència de l'import del salari mensual fins assolir el 100% del salari establert, fins a un màxim d'un any.

Article 30.- Suspensió per naixement o adopció:

El personal podrà gaudir de sis mesos de baixa per naixement o adopció d'un fill/d'una filla. En tot cas, podrà gaudir íntegrament d'aquest període o bé completar el temps que disposi l'altre progenitor fins arribar als sis mesos, ja sigui de manera simultània o successiva.

En quan al permís per paternitat, en el supòsits de naixement per fill o filla, adopció o acolliment el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant trenta dies naturals ininterromputs que podran ser ampliables, segons l'entitat i a criteri de la direcció mateixa, a dos dies naturals més.

Durant el temps de la baixa per naixement o adopció, Lafede.cat es farà càrrec de la diferència de l'import del salari mensual fins assolir el 100% del salari establert.

Per a tot allò més favorable i no establert en aquest apartat, és d'aplicació l'article 48 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors ("Suspensió amb reserva de lloc de treball" i "Suspensió del contracte de treball per paternitat", respectivament).

La Direcció planificarà, prèviament al començament del permís, la distribució de les possibles càrregues de treball a causa de l'absència temporal de la persona que gaudeix de la baixa, per garantir el normal funcionament de l'oficina tècnica.

Article 31.- Visites mèdiques o terapèutiques:

Si el personal requereix assistència a una consulta mèdica o terapèutica i l'horari d'aquesta coincideix amb el de la feina, se li concedirà un permís pel temps necessari. El/la treballador/a haurà de justificar l'assistència mèdica.

Capítol 8 - Assetjament sexual

Article 32.- Protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual:

Procediment formal dins l'empresa.- En els casos que per tractar-se d'un assetjament directe, per les circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, aquest no resulti adequat, s'iniciarà un procediment formal. Aquest s'iniciarà amb la presentació d'una denúncia en què figurarà una relació d'incidents, el més detallat possible, elaborada pel/per la treballador/treballadora que sigui objecte d'assetjament sexual que dirigirà a la Direcció i als/a les representants legals del personal. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a esbrinar els fets, en què es donarà tràmit d'audiència a tots/totes els/les persones que hi intervinguin, inclosa la representació legal dels/de les treballadors/treballadores, i amb la pràctica de totes les diligències necessàries perquè es dilucidi la veracitat dels fets ocorreguts. Durant la tramitació d'aquestes actuacions es possibilitarà al/a la denunciador/a o al/a la denunciada/denunciada, si així ho desitgen, el canvi en el lloc de treball, sempre que això sigui possible, fins que s'adopti una decisió al respecte. La intervenció de la representació legal dels/de les treballadors/treballadores, igual que la de possibles testimonis i de tots/totes els/les actuants, haurà d'observar el caràcter de confidencial de les actuacions, per afectar directament a la intimitat i l'honorabilitat de les persones. S'observarà el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona objecte d'aquesta denúncia.

Les persones que atenguin els casos d'assetjament sexual hauran de tenir formació en gènere així com coneixements de Dret laboral.

Capítol 9 - Seguretat i salut laboral

Article 33.- Principis generals.

L'entitat i el personal de l'entitat compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral incloses en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals i la normativa que la desenvolupa.

Article 34.- Serveis de prevenció.

L'entitat compta amb un servei de prevenció propi o extern, d'acord amb el Reglament dels Serveis de Prevenció (article 10). La seva funció fonamental és dissenyar i aplicar el pla de prevenció de riscos laborals, que inclou:

- Avaluació dels factors de risc que puguin afectar a a salut i integritat dels treballadors/ treballadores.
- Determinació de les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i vigilar que siguin eficaces.
- Donar informació i formació al personal contractat sobre la prevenció de riscos i protecció de la salut a la feina.
- Assegurar la prestació correcta de primers auxilis i plans d'emergència.
- Vigilància de la salut respecte als riscos derivats de la feina.

Article 35.- Informació i formació en salut laboral.

L'entitat garantirà que cada treballador / treballadora rebi una informació i formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, en el moment de contractació, sigui quina en sigui la modalitat d'aquesta, com quan es produeixin canvis en les funcions que es faci o s'inclouguin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

ANNEX

Articles 37 (apartats 3,4, 4 bis, 5, 6 i 7), 46, 48 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

Article 37.3. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill/filla o per la mort, l'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el/la treballador/treballadora necessiti fer-hi un desplaçament, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia pel trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que disposi aquesta norma quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'apartat 1 de l'article 46 d'aquesta Llei. En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà l'import el seu import del salari al qual tingués dret a l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Article 37.4.- Les treballadores, per lactància d'un/una fill/filla de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari que respectarà, en el seu cas, l'establert en aquella.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Article 37.4 bis.- En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudiment d'aquest permís s'estarà a allò previst a l'apartat 6 d'aquest article.

Article 37.5.- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

La reducció de la jornada establerta en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 37.6.- La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos als apartats 4 i 5 d'aquest article, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos als apartats 4 i 5 d'aquest article seran resoltes per la jurisdicció competent a través del procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

Article 37.7.- La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es podran exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin als convenis col·lectius o als acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, i seran d'aplicació les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

Article 46.- Excedències.

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador que tingui almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se'l reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no més gran de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, que comptaran des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, excepte que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència establerta en aquest apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència donarà fi al que, en el seu cas, s'estigués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència segons l'establert en aquest article serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, per a la participació als quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva es referirà a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

6. La situació d'excedència podrà fer-se extensiva a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegin.

Article 47.- Suspensió amb reserva de lloc de treball.

1. Quan cessin les causes legals de suspensió, el treballador tindrà dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es refereix l'apartat 1 de l'article 45 excepte en els assenyalats als paràgrafs a) i b) del mateix apartat i article. En aquest cas s'estarà a allò pactat.

2. En el supòsit d'incapacitat temporal, produïda l'extinció d'aquesta situació amb declaració d'invalidesa permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina o gran invalidesa quan, a judici de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador sigui previsiblement objecte de revisió per millora que

permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsistirà la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys que comptaran des de la data de la resolució per la qual es declari la invalidesa permanent.

3. En els supòsits de suspensió per prestació del servei militar o prestació social substitutòria, exercici de càrrec públic representatiu o funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, el treballador haurà de reincorporar-se en el termini màxim de trenta dies naturals a partir de la cessació en el servei, càrrec o funció.

4. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre i quan sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball. No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, tot i que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingüés dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o, en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb manca de pes i aquells altres que el nou-nat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà tant dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió. En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat, tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes a què es refereix aquest apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat i a l'article 48 bis.

5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

6. En el supòsit previst a la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, excepte que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Article 48 bis. Suspensió del contracte de treball per paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament. El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, en el seu cas, als convenis col·lectius.

Aquest Acord el signen, en representació de la Junta Directiva de Lafede.cat, Míriam Acebillo Baqué, presidència, amb DNI 46800489C, i Patrícia Cantarell Roca, secretariat, amb DNI 37664679V. I l'altra part negociadora Dani Gómez-Olivé Casas i Marina Perejuan Romeu, tècnics de Lafede.cat, amb 46626236S, i 38833873Y, respectivament; amb el vist-i-plau del personal treballador.

Barcelona, 29 de novembre de 2016

GESTIÓ DEL TELETREBALL A LAFEDE.CAT

Entenem el teletreball com aquella **activitat laboral** que, podent-se realitzar a dins, es realitza fora de l'oficina, mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació establertes per al desenvolupament de la mateixa.

El teletreball o modalitat de treball a distància és una forma de treball que contempla l'Acord de millora laboral de Lafede.cat i que han sol·licitat algunes treballadores.

Entenem el teletreball com una de les fórmules per potenciar la flexibilitat, que encaixa en la filosofia de l'entitats, per tal de facilitar la conciliació professional, personal i familiar.

El suport a aquesta modalitat de treball passa per la seva regulació, de manera que tot l'equip tècnic conegui l'existència d'aquesta opció i les condicions per accedir-hi. La viabilitat per implantar el teletreball a Lafede.cat es basa en la confiança, la coordinació i la planificació entre l'equip tècnic.

La modalitat de treball a distància és accessible a totes les treballadores de Lafede.cat, si bé les condicions d'accés poden variar en funció del lloc de treball, com per exemple, el punt d'informació a la ciutadania.

El present document té per objectiu detallar els requisits i procediments per acollir-se a la modalitat de teletreball.

Condicions i requisits per accedir a l'opció de teletreball

- Ha d'existir compatibilitat de l'activitat desenvolupada en el lloc de treball amb la modalitat de teletreball, assegurant en qualsevol moment el mateix nivell de servei que si la persona estigués a l'oficina.
- La persona treballadora que sol·licita realitzar teletreball ha de disposar d'un equip informàtic personal amb unes mínimes prestacions, o d'un equip de la organització, i disponibilitat d'internet a casa. (Annexe 2).
- La persona treballadora també ha de disposar d'un lloc de treball amb els requisits mínims per a poder constituir un lloc de treball adequat segons les polítiques de seguretat i salut laboral (Annexe 1).
- Les persones treballadores poden fer fins un màxim d'un 25% de la jornada setmanal en modalitat de teletreball. Aquest percentatge d'hores es pot fer en un màxim de dos dies a la setmana, sempre i quan no coincideixi amb un esdeveniment concret que requereixi la presència del treballador/a, ni amb la reunió setmanal de l'equip tècnic. Les persones

treballadores que tinguin una necessitat superior a aquest 25%, han de valorar amb la direcció l'aprovació d'aquest document.

- La modalitat de teletreball es pot fer de forma esporàdica o fixe.
 - La modalitat esporàdica respon a:
 - una situació sobrevinguda en l'àmbit familiar/personal que ho requereixi,
 - tasques laborals que requereixen concentració, creativitat, etc.
 - com a opció de treball si el treballador/a no s'acull al dret de vaga i no pot accedir a l'oficina per qüestions de seguretat.
 - La modalitat fixe es dona quan un treballador/a incorpora de forma continuada en el seu horari setmanal un percentatge d'hores en modalitat de teletreball. En aquesta modalitat l'horari de teletreball es convindrà amb tot l'equip, per tal que es pugui desenvolupar l'activitat de l'entitat amb normalitat.
- La persona treballadora es podrà acollir al teletreball, després d'un mínim de 6 mesos de treball dins l'entitat.
- L'equip tècnic i la direcció valoraran de forma periòdica el funcionament de les modalitats de teletreball existents, podent-se modificar o cancel·lar si no són compatibles amb el normal desenvolupament de l'activitat de l'entitat.

Procediment per comunicar la modalitat de teletreball

- En la modalitat de teletreball esporàdica; sempre que sigui possible caldrà comunicar-la amb una setmana d'antelació, on hi haurà una coordinació prèvia. S'enregistrarà en els mitjans adequats com el google calendar, de la mateixa manera que es comuniquen els dies de vacances, les visites mèdiques, etc.
- En la modalitat de teletreball fixe la treballadora haurà de sol·licitar-ho a direcció amb qui acordarà els dies de teletreball i l'horari setmanal. Aquesta sol·licitud haurà de realitzar-se amb una antelació de 2 setmanes i serà revisable periòdicament.
- La persona treballadora haurà de reflectir els dies de teletreball en el document de registre d'hores.
- En la modalitat de teletreball fixe, si per temes organitzatius no és possible realitzar-la el dia de teletreball acordat, aquest es podrà recuperar dins de la mateixa setmana; en cap cas s'acumularà més d'un dia de teletreball en una mateixa setmana.

Document acordat per les treballadores i per la comissió paritària en data de 11 de novembre del 2019.

Annex 1: Mesures de prevenció de riscos laborals en la modalitat de teletreball

Existeixen una sèrie de requisits mínims per garantir que la persona pugui treballar en condicions adequades.

Lafede.cat segueix tenint la responsabilitat de qualsevol incident que es doni en el període laboral, per tant, ha de vetllar perquè les característiques del lloc de treball siguin adequades:

- S'han de garantir uns nivells adequats d'il·luminació, així com unes relacions adequades de luminàncies entre la pantalla i l'entorn.
- Les fonts de llum artificial no poden generar enlluernaments i reflexos molestos en la pantalla o altres parts de l'equipament informàtic.
- L'espai de treball ha de ser suficient perquè el treballador/a estigui en una posició còmoda.
- La taula o superfície de treball haurà de tenir les dimensions suficients perquè el treballador/a pugui col·locar còmodament els utensilis de treball i pugui col·locar la pantalla a una distància adequada (a 400 mm com a mínim), així com el teclat.
- La cadira per treballar haurà de complir amb els següents requisits: alçada del seient ajustable, respall amb una suau prominència per recolzar la zona lumbar i dispositius per poder ajustar l'alçada i la inclinació i profunditat del seient regulable de tal forma que la persona pugui utilitzar el respall sense que el final del seient pressioni les cames.
- L'ordinador es farà servir de la següent manera:
 - Utilitzar un suport per ajustar el límit superior de la pantalla a l'alçada dels ulls
 - Utilitzar una pantalla amb les dimensions adequades per al tipus de treball a realitzar.
 - Utilitzar un teclat que quedi recolzat en la superfície de la taula.
 - Utilitzar un ratolí que pugui recolzar-se en la superfície de la taula
- I, totes aquelles mesures contemplades dins del document facilitat pel proveïdor de riscos laborals, que es troben a disposició de la treballadora dins de la carpeta del servidor(*) i també en arxiu físic.

Annex 2: Equipament i material necessari per realitzar la modalitat de teletreball

A continuació es detalla el material bàsic per a poder realitzar l'opció de teletreball. En el document de prevenció de riscos laborals *Instrucciones prevención Tareas administrativas y de gestión. Teletrabajo*, a disposició de les persones treballadores, es pot ampliar la informació.

Equipament informàtic essencial:

- Ordinador de sobretaula o portàtil
- Pantalla
- Connexió a internet i línia telefònica que permeti contactar amb la persona si és necessari

Seguretat i gestió de la informació:

- La persona que realitza teletreball opera amb materials delicats. Per aquesta raó cal tenir previstes les incidències tècniques que puguin sorgir.
 - És aconsellable realitzar còpies periòdiques de la informació en el servidor o en el seu defecte en algun suport físic diferent al que s'està utilitzant.
 - És important que l'usuari mantingui protegit el seu equip privat per a que no posi en perill la seguretat i evitar les possibles infeccions.

Manteniment i servei tècnic:

- És recomanable disposar d'un servei tècnic fiable i de qualitat per resoldre els problemes tècnics que puguin aparèixer amb els ordinadors particulars i resoldre'ls en el menor temps possible.

Suport de Lafede.cat

- Lafede.cat facilita un programa de teletreball, perquè les treballadores interessades es puguin connectar de forma remota al seu ordinador.
- Lafede.cat es compromet a millorar les condicions d'accés remot i a valorar altres eines que es puguin considerar i que no suposin un cost elevat.