

	Instrucción Técnica	Código Instrucción	Pág 1 / 4
	FID@HOME	IG- RHHXX-XX	

1. PREMISAS Y AMBITOS DE APLICACIÓN

La aplicación de esta normativa tiene por objeto regular la realización de parte de la jornada laboral fuera de las instalaciones de FIDAMC.

El comité de Dirección decidirá sobre excepciones o cuestiones que no estén explícitamente cubiertas por esta normativa.

Esta normativa será revisada por "Recursos Humanos", la dirección de la empresa y el Comité de Empresa, aunque es la dirección de la empresa, quien podrá modificarla si no se hace un uso adecuado de ella o considera que no se cumple adecuadamente con el único límite de la legislación laboral.

2. DEFINICIÓN

La jornada de trabajo será establecida por la empresa, teniendo en cuenta que siempre debe respetar los derechos laborales mínimos en la legislación laboral y el convenio colectivo.

FIDAMC en busca de una mejor conciliación familiar de sus trabajadores ha ido adoptando nuevas medidas que permiten que sus trabajadores puedan compaginar su día a día con su relación laboral, y es por ello por lo que va a permitir a los empleados que desarrollen unas funciones que así se lo permita (personal de oficina) realizar una jornada fuera de las instalaciones de FIDAMC.

FID@home es una medida flexible, que permite a los trabajadores que cumplen con los requisitos y tienen el perfil adecuado puedan realizar parte de su jornada fuera de las instalaciones de Fidamc. Este programa encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

A partir de ahí, se definen los siguientes aspectos clave para enfocar FID@home:

- FID@home nace como una medida para optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar que reconoce el compromiso de los empleados.
- Es una medida abierta a todos los empleados de oficina que lo deseen y cuyo puesto reúna los requisitos, teniendo en cuenta que toda la plantilla de Fidamc, excepto los operarios, cuentan con dichos requisitos (ordenador, móvil, acceso a wifi/datos)
- El papel de los responsables es clave, ya que son ellos son los que autorizan la solicitud. FID@home se inicia tras la solicitud voluntaria del empleado y la autorización de su responsable.
- Los requisitos que un empleado debe cumplir para acogerse a FID@home están definidos en este documento.
- Los casos excepcionales serán justificados por el empleado y evaluados por la Dirección, RRHH y miembros activos del Comité de empresa antes de su

aceptación y siempre cumpliendo con la normativa legal existente en ese momento para cada caso.

- Lejos de desarrollar un programa para ahorrar costes, FIDAMC dota a sus empleados de las herramientas técnicas y el soporte necesario para el desempeño óptimo de su trabajo fuera de las instalaciones de FIDAMC (ordenador, móvil, teclado y ratón).
- Tanto la empresa como el trabajador pueden revertir la situación en cualquier momento.

3. ASPECTOS A TENER EN CUENTA

Para poder implantar de forma paulatina y sostenible FID@home, con el cambio cultural que esto supone, debemos centrarnos en dos aspectos fundamentales: conocer exactamente qué es y qué implica esta forma de trabajo, así como la normativa que lo regula.

FID@home consiste en realizar parte de su jornada fuera de las instalaciones de Fidamc y se llevará a cabo mediante el uso de sistemas informáticos o telemáticos. FID@home, pone a disposición del empleado un paquete de máximo de 40 horas mensuales no acumulables, que permite que el empleado que reúna los requisitos y perfil adecuado pueda realizar parte de su jornada laboral fuera de las instalaciones de FIDAMC, mediante solicitud para autorización a su responsable. Cada vez que el empleado decida de forma voluntaria la realización una jornada completa (8 horas) o media jornada laboral (4 horas) fuera de las instalaciones de FIDAMC debe abrir una solicitud de aprobación. La solicitud de FID@home no puede disfrutarse por horas sueltas, únicamente jornadas de 4 y 8 horas. No es necesario consumir el paquete total, ni tampoco hay un mínimo, pero no son acumulables a otros meses.

En el caso de contratos parciales o reducciones de jornada las horas mensuales de FID@home se reducirán proporcionalmente y podrán solicitar la realización de una jornada completa o media jornada según el número de horas de su jornada laboral.

FID@home deberá ser siempre voluntario tanto para la empresa, como para el trabajador y no se podrá obligar a hacer uso de ello, aunque una de las partes lo desee.

Esta medida que FIDAMC ofrece a sus empleados, garantiza que todas las personas que trabajen en FIDAMC, independientemente de si hacen uso de esta medida o no, tengan los mismos derechos y condiciones laborales.

	Instrucción Técnica	Código Instrucción	Pág 3 / 4
	FID@HOME	IG- RHHXX-XX	

4. MEDIDAS

Las medidas que recoge FID@home han sido acordadas entre la dirección de FIDAMC, RRHH y las miembros activos del Comité de Empresa.

1. FID@home comenzará con el cumplimiento de la solicitud a tal efecto.
2. FID@home es una opción voluntaria y reversible.
3. FID@home ofrece un máximo de 40 horas/mensuales no acumulables, para garantizar la vinculación del empleado con el entorno de trabajo. Estas horas se disfrutarán en jornadas completas (8horas) o media jornada (4 horas) y nunca por horas sueltas.
4. Durante la realización de FID@home, no se podrá realizar jornada flexible ni ampliación de jornada.
5. FID@home está dirigido a empleados con puestos que permitan realizar trabajos fuera de las instalaciones con un buen desempeño. Como hemos comentado, la confianza es primordial, y sin existir este clima de confianza entre empleado y responsable, esta medida no tiene cabida.
6. Todos los trabajadores mantendrían las mismas condiciones laborales, sin producirse cambios en la duración de la jornada anual ni, por supuesto, en el salario.
7. Se conservaría los derechos colectivos o de representación sindical y los derechos de atención y reconocimiento médico laboral.
8. El puesto de trabajo que se use para la realización de la jornada laboral o parte de ella fuera de las instalaciones de FIDAMC, deberá contar con un espacio que cumpla con las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud.
9. No existirá ninguna compensación por parte de FIDAMC por los gastos que el trabajador pueda generar al acogerse a esta medida.
10. Las solicitudes deben aceptarse y solicitarse de forma objetiva

5. SOLICITUD

Como punto de partida se establece que todos los puestos son susceptibles de poder disfrutar de FID@home, con excepción de aquellos cuya actividad este directamente relacionada con el centro físico de trabajo.

El empleado debe solicitar a su responsable la autorización para poder realizar su trabajo fuera de las instalaciones cada vez que vaya a hacer uso de ello y es el responsable directo quien debe autorizar la solicitud en IDINET por defecto. La solicitud debe ser siempre previa a la realización de la jornada o parte de ella fuera de las instalaciones.

La solicitud se realizará a través de IDINET y de forma automática se irán descontando las horas disfrutadas del paquete de horas disponibles cada mes. En IDINET el empleado lanzara solicitud "FID@home" indicando las horas concretas en las que va a realizar el trabajo fuera de las instalaciones de FIDAMC, ya sea jornada completa o media jornada. Independientemente de si el trabajo se realiza dentro de las instalaciones o fuera de ellas, el empleado de FIDAMC será quien decida cuando comenzar su jornada laboral a partir

	Instrucción Técnica	Código Instrucción	Pág 4 / 4
	FID@HOME	IG- RHHXX-XX	

de las 6:30 y cuando finalizarla, como muy tarde hasta las 22:00, encontrándose de forma activa trabajando, cumpliendo el siguiente esquema:

1. Jornada continua: de 9:30 a 13:30
2. Jornada partida:
 - De lunes a jueves de 9:15 -13:00 y de 15:15 a 16:00. (el horario de comida sería de 13:00 a 15:15, utilizando un mínimo de 45 minutos para comer).
 - viernes 9:30 a 13:30

La jornada laboral realizada fuera de las instalaciones de FIDAMC (FID@home) serán completas o medias, pero no se podrá hacer uso de ampliación de jornada ni acumulación de horas de bolsa flexible.

6. PRL

Desde el departamento de PRL de FIDAMC se va a facilitar una guía descriptiva de los aspectos para tener en cuenta durante la realización de esta medida con el fin de asegurar que FID@home se realiza en condiciones de salud y seguridad adecuadas y el empleado deberá firmar un documento, indicando que se cumplen estas condiciones. Puede ser un cuestionario, o un descargo de responsabilidad, dependerá de lo que los responsables de PRL indiquen en cada momento.

La Dirección de la empresa podrá restringir el uso de la medida FID@home de manera individualizada en el caso de detectarse un uso abusivo o irresponsable o si el uso abusivo o irresponsable es generalizado puede llegar a restringirse de manera general.

El comité de empresa será informado previamente siempre antes de tomar cualquier decisión para analizar las causas y realizar propuestas de mejora.

Todos los empleados deben conocer y cumplir esta normativa y también es necesario que se comprometan a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de datos de carácter personal a los que, por su prestación laboral, tengan acceso por cuenta de la empresa.

El empleado de FIDAMC una vez decida adherirse a FID@home, tiene que mantener una actitud flexible, al igual que su responsable, de acuerdo con las necesidades de su área en cada momento.