

En Madrid, a ____ de julio de 2021

REUNIDOS

De una parte: _____, S.A.U con C.I.F. _____, representada en el presente acto por _____ con DNI _____ en calidad de Apoderada (en adelante la “Empresa”).

De otra parte: Los distintos comités de empresa y secciones sindicales de la empresa _____, S.A.U., representados en este acto por D. _____ (DNI _____), D^a _____ (DNI _____), D^a _____ (DNI _____), D _____ (DNI _____), (en adelante, la “Representación legal de los Trabajadores o RLT”).

La Empresa y la Representación legal de los trabajadores se denominan, asimismo, colectivamente las “Partes” e, individualmente, cuando proceda, una “Parte”.

Las Partes se reconocen mutuamente capacidad legal y legitimación suficiente para suscribir el presente documento y, a tal efecto suscriben el presente acuerdo de teletrabajo con sujeción a las siguientes,

CLÁUSULAS

Ámbito territorial.

Este acuerdo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa existentes en todo el territorio del Estado Español y los que pudieran crearse en el futuro.

Vigencia.

- a. El presente acuerdo será con efecto retroactivo desde el 01 de marzo de 2021.
- b. La vigencia será hasta el 31 de julio de 2022.
- c. En caso de que no se produzca denuncia por escrito de cualquiera de las partes con un mes antes de la fecha de finalización, será prorrogable anualmente de forma automática por periodos de anuales.
- d. El presente acuerdo se mantendrá vigente mientras duren las negociaciones para el siguiente acuerdo

Primera.- Objeto del presente documento.

Ambas partes acuerdan recoger los principios y reglas principales sobre los que articular el teletrabajo en la empresa.

Lo establecido en este acuerdo no resulta de aplicación a la situación de teletrabajo creada con ocasión de la Covid-19, en tanto exista riesgo para la salud de las personas trabajadoras y se recomiende por las autoridades sanitarias el mantenimiento del distanciamiento social o, de manera específica, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, así como situaciones de fuerza mayor o asimilables a la actual pandemia que se puedan producir en el futuro.

Tampoco resultará de aplicación a la prestación de servicios que se desarrolle por debajo del 30% de la jornada en periodos de referencia de tres meses, tal y como se define en la Cláusula Segunda.

Segunda.- Definiciones asociadas al trabajo a distancia.

Se entenderá por trabajo a distancia el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

De conformidad a lo establecido en el artículo 2 b) del Real-Decreto Ley (en adelante RDL) 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se entiende por:

- a) **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

El teletrabajo que no cumpla los requisitos establecidos en esta cláusula no estará sujeto a lo acordado en este documento ni a lo previsto en el RDL 28/2020.

Tercera.- Ámbito subjetivo del teletrabajo.

El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa, **y requerirá su formalización mediante la firma de un acuerdo individual de teletrabajo.**

La posibilidad y acceso a una modalidad de teletrabajo se condiciona a que se den conjuntamente los siguientes requisitos:

- a. Que sean puestos que por la naturaleza de sus funciones permiten el desempeño de las mismas por medios y sistemas informáticos y de comunicación. En este sentido, con carácter general, la mayoría de los profesionales de la compañía son elegibles para teletrabajar.
- b. Que las características del proyecto y/o el cliente al que estuviera adscrita la persona trabajadora permitiera la posibilidad de prestar servicio en régimen de teletrabajo, debiendo ser aprobado por el responsable de cada proyecto con una categoría de Manager (Management Level 7) como mínimo.
- c. Que la persona trabajadora voluntariamente quiera acceder al teletrabajo y cuente con un espacio y entorno adecuados para prestar servicios bajo esta modalidad.

En los supuestos de formalización de contratos formativos y de prácticas, el porcentaje de prestación de servicios en régimen de teletrabajo no podrá ser superior al 50%.

Cuarta.- Lugar de prestación laboral.

La persona trabajadora podrá determinar su lugar de trabajo a distancia siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Se informe del lugar de trabajo y este resulte adecuado para continuar prestando servicios en modalidad de teletrabajo. La persona trabajadora podrá facilitar hasta dos lugares habituales de teletrabajo, en el momento de la solicitud, los cuales quedarán recogidos en el acuerdo individual de teletrabajo que se suscriba al efecto. Siendo uno de ellos lugar de trabajo principal, la persona trabajadora asume, respecto del segundo lugar de trabajo, el cumplimiento de las medidas de seguridad indicadas en la valoración de riesgos del lugar señalado como principal.

- ✓ Será posible teletrabajar desde una localización diferente a la/s indicada/s más arriba, por un periodo máximo de cuatro semanas consecutivas, siempre que se informe previamente al responsable de la persona trabajadora con al menos una semana de antelación, y se declare por el trabajador es un lugar de trabajo adecuado a efectos de PRL y cumplimiento de las políticas de la Empresa. A los efectos previsto en el artículo 8 del RDL 28/2020, este cambio de lugar de trabajo no se considerará modificación de lugar de trabajo ni dará lugar a las obligaciones previstas en la cláusula décima de este acuerdo.
- ✓ No será posible el teletrabajo fuera de España. No obstante lo anterior, las situaciones excepcionales serán valoradas de forma individual y aprobadas por el equipo de Global Mobility, sin que en ningún caso el prestar servicios en la modalidad de teletrabajo desde fuera de España puede suponer para la empresa ni para la persona trabajadora un impacto en las obligaciones en materia de tributación, cotización a la Seguridad Social y/o en las normas que regulen la relación laboral, que deberá regirse en cualquier caso por la normativa española.
- ✓ El lugar desde el que la persona trabajadora preste servicios en régimen de teletrabajo deberá posibilitar la presencia necesaria, y en un plazo máximo de veinticuatro horas, de aquella en el centro y/o lugar de trabajo habitual, desde que sea notificada de la necesidad de acudir al mismo, sin que ello implique la revocación del acuerdo de teletrabajo. Una vez finalicen las circunstancias que motivaron la presencia de la persona trabajadora en el centro y/o lugar de trabajo habitual, aquella volverá al régimen habitual de teletrabajo.

La concesión del teletrabajo no afecta a necesidad de desplazamientos y/o viajes que puedan tener que realizar las personas trabajadoras en el normal desarrollo de su prestación laboral. Los gastos asociados al desplazamiento que deba realizar el trabajador para personarse en estos casos en el centro de trabajo habitual correrán única y exclusivamente a cuenta de este.

Quinta.- Derechos de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras que presten servicios de forma presencial, y ello con independencia del número de días que sean autorizados a teletrabajar o acudir al centro de trabajo.

Estos derechos son los recogidos en la normativa vigente en cada momento en materia de teletrabajo (actualmente el RDL 28/2020) y demás normativa que resulte de aplicación, así como los contemplados en las políticas de Accenture, citándose, a título enunciativo, no limitativo, los siguientes:

- ✓ Derecho a la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación. Así mismo se velará por su inclusión o aplicabilidad de los protocolos y actuaciones de los planes de igualdad y políticas de prevención del acoso.
- ✓ Derecho a la intimidad y protección de datos, en los términos establecidos en el artículo 17 del RDL 28/2020 y demás normativa de aplicación. En este sentido, el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos y la utilización de medios telemáticos, garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, según los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales o normativa que resulte de aplicación. La empresa no podrá exigir la instalación de programas o

aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

- ✓ Derecho a la desconexión digital, en los términos establecidos 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 artículo 18 del RDL 28/2020 o normativa que resulte de aplicación, así como conforme a la política interna existente en la materia.
- ✓ Derecho a la prevención de riesgos laborales y a que su situación sea considerada a efectos de la planificación de la acción preventiva, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- ✓ Derecho a las medidas de flexibilidad y conciliación que ya estuvieran establecidas en la empresa, así como a las establecidas legalmente y que resultaran de aplicación. Las personas en situación de teletrabajo tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad
- ✓ Derecho a la formación y a la promoción profesional en el trabajo. Respecto a la formación, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes.
- ✓ Derecho a la asistencia técnica en los mismos términos que las personas que trabajen en las instalaciones de la empresa y atención precisa en el caso de dificultades técnicas. Si la persona trabajadora tuviera algún problema con los suministros que impidan de forma continua prestar servicios en modalidad de teletrabajo, deberá contactar a la mayor brevedad con su responsable a efectos de valorar la situación y establecer acciones de remediación.
- ✓ Derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa, y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. Las personas en teletrabajo estarán adscritas en el censo del centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial o en el caso del teletrabajo al 100% en el que se encuentren formalmente adscritas. La persona teletrabajadora tiene derecho a la participación y voto presencial en las elecciones sindicales.
- ✓ En todo caso se asegurará que la comunicación entre personas que trabajan a distancia y la representación legal de las personas trabajadoras es la adecuada.

La empresa suministrará a la RLT los elementos previstos para el desarrollo de su actividad representativa, asegurándose de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales.

Registro de Jornada.

En cuanto al Registro de Jornada, se atenderá a lo dispuesto del RD 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, o normativa vigente en cada momento.

Sexta.- Obligaciones de las personas trabajadoras en situación de trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en la modalidad de teletrabajo tendrán las mismas obligaciones que las personas trabajadoras que presten servicios de forma presencial, y ello con independencia del número de días que sean autorizados teletrabajar o acudir al centro de trabajo.

Estas obligaciones son las recogidos en la normativa vigente en cada momento en materia de teletrabajo (actualmente el RDL 28/2020) y demás normativa que resulte de aplicación, así como las contemplados en las políticas de Accenture, citándose, a título enunciativo, no limitativo:

- ✓ Asegurarse de que los equipos informáticos funcionan de forma eficiente y segura en su lugar de trabajo, cumpliendo con las indicaciones y políticas de la empresa que correspondan en cada caso, en especial en lo relativo a la seguridad de la información.
- ✓ Cumplir con las indicaciones que desde el área de Prevención de Riesgos Laborales se faciliten y ello a efectos de tener un entorno de trabajo adecuado.
- ✓ Respetar su horario de trabajo y estar disponible durante el mismo a través de los equipos informáticos, y ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se acordara. La persona trabajadora deberá registrar su jornada conforme a la normativa vigente y a los procedimientos establecidos por la empresa.

La prestación del trabajo en la modalidad de teletrabajo no impacta en el derecho de la empresa a ejercer sus facultades de control de la prestación laboral, por los sistemas que considere más adecuados a cada situación, y que serán en cualquier caso compatibles y respetuosas con el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, así como respecto a cuantos otros derechos les puedan corresponder.

Sexta Bis. - Obligaciones de la empresa con las personas trabajadoras en situación de trabajo a distancia.

- La empresa deberá proporcionar un procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- La empresa deberá proporcionar instrucciones, realizadas con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- La empresa deberá proporcionar instrucciones, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

Séptima.- Dotación de medios, equipos y herramientas. Compensación de gastos.

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras en régimen de teletrabajo con el equipo informático necesario para el correcto desempeño de sus funciones, en los mismos términos respecto a quienes presten sus servicios de forma presencial, siendo estos de forma general, portátil, auriculares y ratón. **Software y licencias necesarios para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la empresa.**

La dotación a la que se hace referencia en el apartado anterior no puede implicar para la empresa, en ningún caso, la duplicidad de bienes, medios y/o equipos en el centro de trabajo y

en los lugares de trabajo elegidos por la persona trabajadora para el desempeño de su trabajo en teletrabajo.

La empresa abonará a las personas trabajadoras, y con independencia de que aquéllas presten o no servicios en régimen de teletrabajo y del número de días teletrabajando, la cuantía de treinta euros brutos (30€ brutos) mensuales con la finalidad de compensar los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que se puedan incurrir por el teletrabajo. Asimismo, se abonará de forma proporcional a los días trabajados en el mes en los supuestos de nuevas contrataciones y/o personas que dejen la compañía.

Dicha compensación a la totalidad de la plantilla se justifica en la posibilidad que la empresa brinda a todas las personas trabajadoras de poder situarse en régimen de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos previstos en esta política. De este modo, se evita la realización de ajustes positivos o negativos de la compensación en función de la concreta situación de cada una de las personas trabajadoras que, dado el volumen de plantilla existente, así como las características y particularidades del negocio, incrementarían de manera exponencial las gestiones administrativas y que podrían acabar por hacer inoperativa la implementación de los acuerdos de teletrabajo.

Octava.- Solicitud del teletrabajo y voluntariedad.

De conformidad a lo establecido en la cláusula tercera de este acuerdo, el teletrabajo es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa. En el supuesto de que el teletrabajo no fuera aprobado, la persona trabajadora será informada del motivo o causas de dicha denegación por el mismo medio de la solicitud.

El acuerdo de teletrabajo puede formar parte del contrato inicial o formalizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del art 41 del Estatuto de los Trabajadores tal y como prevé el RD 28/2020.

La negativa de la persona a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia, exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra a distancia, no serán causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Novena.- Duración de la situación de trabajo a distancia y reversibilidad.

El teletrabajo deberá solicitarse por un periodo de tiempo determinado, si bien podrá ser objeto de renovaciones ilimitadas, si siguen concurriendo las razones que justificaron su concesión, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con un preaviso de un mes. La renovación automática de los acuerdos no tendrá la consideración de modificación, manteniéndose los acuerdos en vigor a todos los efectos, salvo pacto en contrario.

Tanto la empresa como la persona trabajadora podrán revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo mediante un preaviso mínimo de un mes, que podrá ser inferior en el supuesto de que ambas partes estén de acuerdo.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de un día hábil.

Décima.- Formalización del trabajo a distancia y contenido del acuerdo.

- a) Acuerdo de Teletrabajo inicial: el teletrabajo debe documentarse por escrito, mediante un “acuerdo individual de teletrabajo”, tal y como queda estipulado en el Artículo 7 del RD-Ley 28/2020, debiendo ser entregada por la empresa a la RLT, en el plazo de diez días desde su formalización, una copia básica del mismo, en la que se omitirán los datos personales 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 Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la citada copia se enviará a la oficina de empleo.
- b) Modificación: la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de teletrabajo deberá formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y deberá ser puesta en conocimiento de la RLT.

Undécima.- Información a la Representación legal de los trabajadores.

Junto a la copia del acuerdo de teletrabajo del que se dará traslado a la RLT, conforme lo establecido en la normativa de aplicación, lo que queda recogido en el apartado anterior, la empresa pondrá en conocimiento de la RLT las modificaciones los acuerdos de teletrabajo y se le facilitará además con periodicidad trimestral, la siguiente información estadística:

- Número de solicitudes de teletrabajo inicial que han sido denegadas por la empresa, desagregado por género
- Número de reversiones, iniciadas por la empresa o por la persona trabajadora, desagregado por género.

Duodécima.- Entrada en vigor del acuerdo.

El presente acuerdo resultará de aplicación una vez las autoridades sanitarias consideren superada la situación de alerta sanitaria creada por la covid-19 y continuará en vigor hasta que sea sustituido por uno nuevo acordado entre las partes. No obstante lo anterior, si con carácter previo a ese momento la empresa tuviera implantado un procedimiento que permitiera la tramitación de las solicitudes de teletrabajo que se pudieran formular, la vigencia se adelantará, previa comunicación a la RLT con al menos una semana a la fecha efectiva de implantación.

No obstante lo anterior, la compensación de gastos por la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, recogidos en la cláusula séptima de este Acuerdo, tiene efectos retroactivos desde el 1 de marzo de 2021, los cuales ya comenzaron a abonarse en la nómina de marzo 2021.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, para que así conste, y surta los efectos oportunos, las Partes firman el presente Acuerdo por duplicado, en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

Por la Empresa:

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
[*]	
[*]	

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
[*]	
[*]	