

Modificación a la PROPUESTA de la empresa sobre el TELETRABAJO del 23 de abril de 2021.

Objeto del presente documento.

Recoger los principios y reglas principales sobre los que articular el teletrabajo en las empresas del Grupo Accenture en España.

Lo establecido en el presente documento **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 recomienda por las autoridades sanitarias el mantenimiento del distanciamiento social o, de manera específica, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Definiciones asociadas al trabajo a distancia.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia 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 RDL 28/2020 se entiende por:

- a) **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, 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.

Ámbito subjetivo del 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.
- b. El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa. 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.
- c. La realización del teletrabajo podrá ser reversible con causa justificada, por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que impida una vuelta al trabajo presencial.
- d. La publicación de las vacantes, como se indica en el art 12 del XVII Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que requieran o permitan teletrabajo, deberán indicarlo expresamente.
- e. ~~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, y cuente con un espacio y~~

~~entorno adecuados para prestar servicios bajo esta modalidad.~~

- f. ~~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%.

Lugar de prestación laboral.

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

- Informar el lugar de ~~residencia/~~trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia ~~resulte óptimo para continuar prestando la relación laboral.~~
- ~~El cambio de residencia/lugar de trabajo no puede impactar en la fiscalidad de la persona trabajadora, de forma que se deriven nuevas obligaciones para la empresa, así como tampoco respecto a obligaciones de Seguridad Social. En este sentido, y en ningún caso, la persona trabajadora podrá prestar servicios desde un tercer país, debiendo realizar su prestación de servicios única y exclusivamente desde España, salvo en aquellos supuestos en los que por razones de la actividad se autorice a prestar servicios en régimen de teletrabajo desde el extranjero.~~
- ~~El lugar desde el que la persona trabajadora preste servicios en régimen de teletrabajo deberá posibilitar la presencia urgente, y en un plazo máximo de 24 horas, de la persona trabajadora en el centro de trabajo habitual, desde que ésta sea notificada de la necesidad de acudir al mismo.~~

Cualquier cambio de lugar de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ~~implique o no cambio de residencia y/o de empadronamiento municipal,~~ debe ser comunicado a la empresa ~~con al menos un mes de antelación.~~

Derechos de los trabajadores.

El teletrabajo no implica en ningún supuesto un perjuicio en los derechos de las personas trabajadoras, por lo que quienes presten sus servicios en esta modalidad, con independencia del número de horas acordado, tienen los mismos derechos, entre los que se recogen de forma enunciativa, no limitativa los siguientes:

- Derecho a la intimidad y protección de datos. 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. 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. Respecto a los criterios de utilización de los dispositivos digitales, se respetarán los estándares de protección de la intimidad y derechos reconocidos legal y constitucionalmente, en su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.
- Derecho a la desconexión digital ~~en los mismos términos de los trabajadores que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa,~~ 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 La empresa no tomará ninguna represalia contra las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la desconexión digital, no pudiendo obligar a responder comunicaciones fuera del horario laboral.

- 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. teniéndose en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La actividad preventiva se podrá efectuar en base a la formación recabada de la persona trabajadora.
- Derecho a las medidas de flexibilidad y conciliación que ya estuvieran establecidas en la empresa, al horario flexible y a las medidas establecidas en la ley, teniendo los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluido el derecho de adaptación de jornada establecido en el artículo 34.8 del ET.
- Derecho a la formación. Y a la promoción profesional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación de las personas que desarrollan su trabajo a distancia, teniendo los mismos derechos que los trabajadores presenciales, sin perjuicio alguno, en sus condiciones, como retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- Derecho a la asistencia técnica y atención precisa en el caso de dificultades técnicas ~~en los mismos términos que las personas que trabajen en las instalaciones de la empresa.~~ No podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, los fallos tecnológicos o cortes de luz en ningún caso los debe asumir la persona trabajadora.
- Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo que se ha debido suscribir con el trabajador.
- Derecho al abono y compensación de gastos, el desarrollo del trabajo a distancia debe ser sufragado o compensado por la empresa, no pudiendo asumir la parte trabajadora los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral.
- Derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva. La empresa deberá suministrar a la RLT el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y a la implantación de un tablón virtual, asegurándose de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales. 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 los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

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

Es responsabilidad de la persona trabajadora ~~entre otros~~, lo siguiente:

- ~~Asegurarse, por ejemplo, mediante la instalación de las debidas actualizaciones de software, seguimiento de las medidas indicadas por el departamento de Seguridad de la Información, comunicadas a la persona trabajadora en caso de incidencia o funcionamiento deficiente o cualquier otra circunstancia que imposibilite que los equipos informáticos funcionen de forma eficiente y segura en su lugar de residencia o desde en el que determine que vaya a prestar su trabajo.~~ Política procedimiento empresa para mantenimiento de equipos informáticos ([Policias: 0057S - Acceptable Use of Information, Devices, and Technology \(Spanish\) \(accenture.com\)](#)).
- ~~Asegurarse de que dispone de un entorno físico seguro y compatible con los requerimientos en materia de salud e higiene.~~
- Respetar su horario de trabajo habitual en la oficina y estar disponible y localizable durante el mismo a través de los equipos informáticos, [así como registrar diariamente su jornada laboral, informando de forma fehaciente, su horario, conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.](#)
- Durante el teletrabajo, se mantendrá la sujeción a todas las políticas vigentes en la empresa (salvo las intrínsecamente vinculadas a las instalaciones de la misma), [y a todas las normas legales de aplicación en el desempeño de la actividad laboral.](#)

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 con,~~ guardando debidamente en su aplicación la consideración a la dignidad de la persona trabajadora, ~~el derecho a la intimidad de la persona trabajadora,~~ dichas facultades siempre cumplirán e irán vinculadas al reconocimiento de los derechos de los trabajadores enumerados en este acuerdo.

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.

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

~~La empresa provee 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.~~

~~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.~~

~~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 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. Esta cantidad no se abonará en los periodos correspondientes a baja por enfermedad, maternidad y/o paternidad. 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.~~

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión. (STS 518/2021)
- Auriculares para conectarse a la aplicación corporativa Teams.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitarse directamente, o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 200 Euros, los siguientes medios y herramientas:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.
- Mobiliario de escritorio.
- Impresora

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en los que haya podido incurrir la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora, por el hecho de prestar servicios a distancia, percibirá una cantidad

máxima de 55 Euros mensuales netos, que se abonarán en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales proporcionados puestos a su disposición, a excepción de aquellos que pudieran haber sido compensados o subvencionados por la empresa.

Durante la vigencia del presente acuerdo, la citada cantidad de 55 Euros netos se incrementará en el mismo porcentaje de incremento del IPC anual.

Solicitud del teletrabajo y voluntariedad.

El teletrabajo es voluntario, tanto para la persona trabajadora como para la empresa. La prestación del teletrabajo requerirá en cualquier caso la previa solicitud por parte de la persona trabajadora. 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. Asimismo, deberá establecerse el flujo de peticiones y aprobaciones del mismo por parte de la empresa.

~~En relación a la solicitud y concesión de esta modalidad de la prestación laboral, rige la regla de la voluntariedad para la persona trabajadora a la hora de solicitarlo y para la empresa a la hora de concederlo.~~

Este acuerdo voluntario puede formar parte del contrato inicial o formalizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del art 41 del ET.

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 no serán causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Duración de la situación de trabajo a distancia y reversibilidad.

La situación de teletrabajo debe solicitarse por un periodo de tiempo determinado, pudiendo ser objeto de renovaciones ilimitadas, ~~si siguen concurriendo las razones que justificaron su concesión y siempre y cuando el desempeño (“performance”) continúe siendo adecuado.~~

~~Por otra parte, sin perjuicio de las causas de reversión expresas que, en su caso, pudieran pactarse en el acuerdo de teletrabajo (por ejemplo, requerimiento del cliente en base a razones de negocio), tanto la empresa como la persona trabajadora podrán revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo con una antelación mínima de un mes si cambian las circunstancias sobre las que se concedió y/o los intereses de las partes.~~

~~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.~~

La modificación de las condiciones debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. La modificación se pondrá en conocimiento de la RLT.

Ante una propuesta realizada por la persona trabajadora, de acceso, reversión, renovación y modificación del trabajo a distancia, la empresa debe comunicar la disconformidad o la conformidad con ésta, por escrito, y comunicándolo a la RLT, en un plazo máximo de 30 días

naturales, con el fin de poder facilitar en caso de que fuera necesario, la elaboración del informe urgente de la Inspección de Trabajo, requerido por el órgano jurisdiccional ante reclamaciones que versen sobre el trabajo a distancia, incorporado dicho procedimiento como urgente y preferente.

Formalización del trabajo a distancia y contenido del acuerdo

La empresa facilitará en el plazo de 10 días naturales a la RLT y al SEPE, una copia del acuerdo de teletrabajo, en el que se omitirán los datos personales de las personas trabajadoras, incluyendo entre estos datos los relativos al domicilio o lugar desde el que se va a realizar la prestación laboral en régimen de teletrabajo.

Contenido mínimo del acuerdo: lo especificado en el artículo 7 del RDL 28/2020

Trabajo no presencial inferior al 30 % de la jornada de trabajo

Al personal que realice trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo previsto en el RDL 28/2020, se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Cascos, ratón, Teléfono móvil, con línea y datos.

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora. No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en la política anterior del presente documento al régimen de trabajo no presencial regulado en esta disposición adicional.

Entrada en vigor del procedimiento.

~~Este procedimiento resultará de aplicación una vez las autoridades sanitarias consideren superada la situación de alerta sanitaria creada por la covid-19.~~

Será de aplicación inmediata según se establece en el RDL 28/2020 en plena vigencia desde el 22 de enero de 2021.