PROPUESTA TELETRABAJO 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 recomiende 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. 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.
- 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%.

Lugar de prestación laboral.

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

- El lugar de residencia/trabajo 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.
- Derecho a la desconexión digital en los mismos términos de los trabajadores que prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa.
- Derecho a la prevención de riesgos laborales y a que su situación sea considerada a efectos de la planificación de la acción preventiva.
- Derecho a las medidas de flexibilidad y conciliación que ya estuvieran establecidas en la empresa.
- Derecho a la formación.
- Derecho a la asistencia técnica en los mismos términos que las personas que trabajen en las instalaciones de la empresa.

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, que los equipos informáticos funcionan de forma eficiente y segura en su lugar de residencia o desde en el que determine que vaya a prestar su trabajo.
- 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.

- 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).

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 el derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

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.

Solicitud del teletrabajo y voluntariedad.

La prestación del teletrabajo requerirá en cualquier caso la previa solicitud por parte de la persona trabajadora.

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.

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.

Formalización del trabajo a distancia.

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.

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.