

16 de marzo de 2022

# Acuerdo de Teletrabajo en Arsys Internet S.L.U.

arsys

## ACUERDO DE TELETRABAJO EN ARSYS INTERNET, S.L.U.

### REUNIDOS

#### DE UNA PARTE

[REDACTED], Director de Recursos Humanos, en representación de Arsys Internet, S.L.U.

#### Y DE OTRA, LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

[REDACTED], en representación de la Sección Sindical CCOO.

[REDACTED] en representación de la Sección Sindical USO.

Ambas partes se reconocen plena y reciproca capacidad en la condición con que cada una comparece para la firma del presente documento, y a tal efecto

### MANIFIESTAN

Que dada la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 y siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, desde marzo de 2020 la empresa ha venido permitiendo trabajar a distancia desde su propio domicilio, en la modalidad de teletrabajo, a todos los empleados cuyas funciones lo permitieran, como medida preventiva implantada excepcionalmente en la empresa en virtud del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Que en septiembre de 2021 se inició el retorno progresivo al trabajo presencial, aplicando temporalmente como medida preventiva para reducir la concentración de personas simultáneamente dentro de los centros de trabajo y minorar el riesgo de un posible contagio, la ampliación de la Política de empresa de "Cover Days", en los términos previstos en la disposición transitoria tercera de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, de 9 de julio.

Que, reunidos los representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores, ambas partes acordaron el 28 de octubre de 2021 el Inicio de las negociaciones para la

aplicación en la empresa de la normativa de trabajo a distancia y desconexión digital en aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, una vez superada la alerta sanitaria del COVID-19.

Que la empresa y la representación legal de los trabajadores han alcanzado el presente Acuerdo Colectivo en materia de Teletrabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

## ACUERDO

### PRIMERO.- Vigencia.

El acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogándose de forma tácita, por años naturales, salvo que mediara denuncia expresa de una de las partes con, al menos, tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente acuerdo no será de aplicación a la plantilla que teletrabaje en virtud de la Política de Cover Days, en tanto se siga aplicando el teletrabajo como medida preventiva para reducir la transmisión del COVID-19 hasta el 30 de junio de 2022, y no como medida organizativa de los recursos de la empresa. Igualmente, no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras cuyo porcentaje de trabajo a distancia sea inferior al 30%.

### SEGUNDO.- Ámbito de aplicación.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, la cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Existirán dos modalidades de acceso al teletrabajo a las que resulta de aplicación lo dispuesta en el presente acuerdo:

Teletrabajo híbrido, aquellos puestos que realicen un porcentaje de trabajo a distancia superior al 30%, e inferior al 100% de la jornada.

Teletrabajo a tiempo completo, para aquellos puestos que realicen un porcentaje de trabajo a distancia del 100% de la jornada.

### TERCERO.- Formalización.

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora en los términos previstos en este documento, siguiendo un modelo general.

**CUARTO.- Condiciones laborales.**

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras. Así como la igualdad en trato, oportunidades laborales y no discriminación del teletrabajador.

**QUINTO.- Voluntariedad y reversibilidad.**

El teletrabajo tiene carácter voluntario, tanto para la persona trabajadora, como para la empresa; e igualmente es reversible para ambas partes. Para ejercer la reversibilidad deberá mediar comunicación por escrito con un preaviso de 3 meses. En el ejercicio de esta reversibilidad por parte de la empresa se deberá evitar cualquier tipo de arbitrariedad o discriminación.

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, no podrán ejercer de forma automática la reversibilidad mencionada en el párrafo anterior, no obstante, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo disponibles que se realizan de manera presencial.

Ejercido el derecho de reversión, una vez transcurridos los plazos citados en el párrafo anterior, la persona teletrabajadora pasará a prestar servicios de manera presencial tal y como venía haciendo con carácter previo a la suscripción del acuerdo individual de teletrabajo.

No se podrá volver a solicitar un cambio de trabajo presencial a teletrabajo a tiempo completo, o de teletrabajo a tiempo completo a teletrabajo híbrido o trabajo presencial, hasta transcurridos 12 meses desde la última solicitud.

Las situaciones excepcionales de fuerza mayor, relativas a los plazos contenidos en el punto QUINTO, se podrán estudiar individualmente en la Comisión de Seguimiento.

)

**SEXTO.- Prestación de servicios de teletrabajo.**

La persona teletrabajadora continuará adscrita al mismo departamento y centro de trabajo en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación al teletrabajo. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, supone la realización de funciones de la persona trabajadora de manera no presencial, desde el propio domicilio.

Aquellas personas con un acuerdo de teletrabajo híbrido, durante la realización de su jornada presencial, ocuparán un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

**SÉPTIMO.- Jornada y horarios.**

La persona trabajadora realizará una jornada no presencial que se concretará en su acuerdo individual de teletrabajo y que podrá ser, del 100% de su jornada en aquellos casos de teletrabajo a tiempo completo, o de un porcentaje superior al 30% e inferior al 100% de su jornada en aquellos casos de teletrabajo híbrido.

En cualquier caso durante el teletrabajo se mantendrán las mismas condiciones horarias que durante el trabajo presencial.

En los contratos de trabajo celebrados con menores sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial. En los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje celebrados con mayores de edad, se acuerda que se podrá incrementar el porcentaje de teletrabajo hasta el 100% de la jornada.

**OCTAVO.- Protección de datos y seguridad.**

Respecto a la Protección de datos y seguridad de la información será de aplicación lo dispuesta en la NOR S002 Normativa de Teletrabajo publicada en el gestor documental de la empresa; Normativa de "Teletrabajo".

**NOVENO.- Derecho a la Desconexión digital.**

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, así como en la Política de Desconexión de Arsys publicada en el gestor documental de la empresa; Política de Desconexión.

**DÉCIMO.- Formación.**

La persona teletrabajadora será convocada y mantendrá la asistencia a cursos formativos, que podrán ser presenciales si fuera necesario y que le permitan su permanente actualización profesional.

**UNDÉCIMO.- Medios y facilidades.**

Para la ejecución del teletrabajo, la empresa pondrá a disposición de la persona teletrabajadora los siguientes medios:

- Ordenador portátil; teclado; ratón; auriculares y cables de conexión.

- Teléfono móvil o medio equivalente para atender las llamadas o gestiones, si fuese necesario para la realización de su trabajo.
- Programas informáticos, software, y consumibles necesarios para el desarrollo de sus funciones.

En el caso de teletrabajo a tiempo completo se facilitarán además pantalla o pantallas según la necesidad del puesto.

Cualquier otro equipo adicional deberá ser revisado y evaluado según la necesidad.

El mantenimiento del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico de Arsys.

La empresa no facilitará mobiliario para el teletrabajo, y su adquisición por parte de la persona teletrabajadora se entenderá cubierto mediante la compensación de gastos efectuada por la empresa y recogida en el punto DECIMOCUARTO.

Por su parte, la persona trabajadora deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas.

La empresa podrá solicitar la devolución del equipo, en cualquier momento, así como proceder a su sustitución por otro equipo.

#### **DUODÉCIMO.- Prevención de Riesgos.**

En materia de Prevención y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97, a cuyo efecto se informará al empleado de estas y el empleado declarará tener conocimiento de las mismas. Durante la situación de Teletrabajo, el Empleado será citado dentro de su jornada laboral a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la empresa a sus empleados.

#### **DECIMOTERCERO.- Evaluación de riesgos para la salud.**

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a los delegados de prevención.

Cuando tenga lugar, esta visita será, salvo situaciones excepcionales, realizada a distancia mediante fotografías o videos grabados o bien mediante videoconferencia en tiempo real, contando siempre y en cualquier caso con el permiso de la persona trabajadora, valiéndose de los medios proporcionados por la Compañía. De esta forma se recogerán estrictamente los datos necesarios (imágenes y/o sonidos) y además de una forma poco invasiva del domicilio. Una vez cerrada definitivamente la incidencia o situación que originó la comprobación se procederá a la eliminación de cualquier documento (imágenes y/o sonidos) que se hubiere recibido para la comprobación de las condiciones del lugar de trabajo.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

Adicionalmente, la empresa se reserva el derecho de inspeccionar por medios remotos, el contenido y la configuración de los equipos propiedad de la empresa utilizados por los teletrabajadores, a través de herramientas de administración de sistemas remotos.

#### **DECIMOCUARTO.- Compensación de gastos.**

La empresa abonará a la persona teletrabajadora en concepto de “complemento por teletrabajo” una cantidad proporcional a las jornadas en teletrabajo. Se establece como cantidad de referencia 35 € brutos al mes en el caso del 100% de jornada en teletrabajo. La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial, teniendo la misma por objeto compensar a la persona teletrabajadora por aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo, y consecuentemente de cesar en esta modalidad de prestación de servicios, se dejará de percibir el citado complemento. Este complemento no será compensable ni absorbible.

El complemento por teletrabajo se percibirá de forma mensualizada, en función del porcentaje de trabajo a distancia pactado en el acuerdo individual de teletrabajo, e independientemente del cómputo real de jornadas de teletrabajo realizadas cada mes.

El importe del complemento por teletrabajo será igualmente proporcional en los casos de jornada reducida o parcial.

Así mismo, el complemento por teletrabajo, como concepto no salarial y exclusivamente compensatorio, no se percibirá durante las bajas por enfermedad o accidente, permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como en aquellos permisos o ausencias no retribuidas.

El importe fijado como complemento por teletrabajo se actualizará anualmente en función del IPC anual no pudiendo superar dicha actualización un porcentaje del 3% según corresponda.

En el supuesto de que, en el desarrollo de sus funciones la persona teletrabajadora deba realizar viajes de trabajo, serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurriera, excepto en los desplazamientos que realice al Centro de trabajo al que esté adscrito, de conformidad con la normativa vigente para las personas trabajadoras que realizan su prestación de servicios de forma presencial en los centros de trabajo. La anterior excepción no será de aplicación en aquellos casos en que medie una distancia superior a los 100 kilómetros entre el Centro de trabajo y el domicilio de la persona teletrabajadora designado en el acuerdo individual de teletrabajo.

Si en un determinado momento fuera necesaria la aplicación del teletrabajo a tiempo completo y de forma generalizada como medida preventiva para reducir la transmisión del COVID-19, y/o cualquier otra situación de análogas características; la compensación de gastos, de acuerdo con lo recogido en el presente apartado, no se verá modificada, y se mantendrá en base al mismo porcentaje de trabajo presencial y trabajo a distancia pactado en el acuerdo individual de teletrabajo.

**DECIMOQUINTO.- Derechos de Representación Colectiva, sindicales y de información.**

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona teletrabajadora, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales, así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas que prestan servicios en los centros de la empresa. El día de la votación de las elecciones sindicales las personas teletrabajadoras a tiempo completo podrán acceder al centro de trabajo para ejercer su voto.

El acceso a las comunicaciones con los Representantes de los trabajadores, se realizará en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas que prestan servicios en los centros de la empresa.



La empresa deberá entregar a la representación de los trabajadores una copia de los acuerdos de trabajo a distancia, así como sus renovaciones, en el plazo máximo de 10 días desde la firma del mismo.

Cada persona trabajadora con la modalidad del teletrabajo a tiempo completo seguirá adscrita al departamento y centro de trabajo presencial en el que está ubicada actualmente. No obstante, esto no impedirá que en un momento posterior las partes puedan acordar libremente, en iguales condiciones que el resto de personas trabajadoras, un cambio departamento y/o centro de trabajo, respetando en todo caso la legislación vigente.

En los censos proporcionados por la empresa a la representación de los trabajadores, se incluirá la modalidad de trabajo que tiene cada persona trabajadora (presencial/teletrabajo).

**DECIMOSEXTO.- Acuerdo individual de trabajo a distancia.**

Con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia, deberá formalizarse con la persona trabajadora un acuerdo individual de trabajo a distancia que recogerá:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

**DECIMOSEPTIMO.- Comisión de Seguimiento.**

Se establecerá una comisión paritaria de seguimiento e interpretación del contenido del presente Acuerdo, formada por la Representación de la empresa y 3 miembros de la Representación de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.

Dicha comisión se reunirá anualmente con el objeto de analizar el impacto en la plantilla de la implantación de las medidas previstas en el presente Acuerdo.

Y para que surta sus efectos legales, se firma en Logroño, a 16 de marzo de 2022

Por la empresa

Por la Representación legal de los trabajadores