

ACUERDO EN MATERIA DE TELETRABAJO

SHS Polar

En Madrid, a 21 de Marzo de 2007

REUNIDOS

De una parte D^a. Ana Briones (en calidad de Directora de Recursos Humanos), D^{ña}. Esperanza Pardo (en calidad de Senior Manager del Departamento Legal) y D. Graham McIlwain (en calidad de Director Financiero), en representación de SHS Polar Sistemas Informáticos, S.L.

Y de otra D. Alfonso Vázquez, D. Carlos del Molino y D. Aitor Otegui, en representación del Comité de Empresa de SHS Polar Sistemas Informáticos, S.L.

Ambas partes se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad legal para este acto y

ACUERDAN

Las partes firmantes, son conscientes del interés despertado en la plantilla por realizar Teletrabajo¹ y de la disposición de la empresa para dar a sus trabajadores medidas como esta que hagan una realidad la conciliación de su vida familiar y laboral.

Sin perjuicio de la necesidad de concretar para cada caso las condiciones particulares de acceso a la modalidad de teletrabajo mediante un anexo al contrato de trabajo, se suscribe el presente acuerdo en el se plasman las condiciones generales del teletrabajo en SHS POLAR en base a las siguientes cláusulas:

PRIMERA

Los trabajadores que deseen teletrabajar, y así lo soliciten por escrito, podrán optar a la posibilidad de realizar Teletrabajo, con la condición de que el trabajo concreto que están realizando en el momento de su solicitud sea posible realizarlo mediante dicha modalidad de trabajo con la aceptación previa del destinatario del servicio a tal cambio.

Así mismo se podrá optar por realizar teletrabajo a propuesta de la empresa a un determinado trabajador siempre que el mismo acepte voluntariamente esta posibilidad, no suponiendo ningún perjuicio el no aceptarlo.

¹ Definición Teletrabajo: forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.



SEGUNDA

El Teletrabajo podrá ser acordado entre las modalidades siguientes:

- **Total:** todos los días de la semana
- **Parcial:** unos días de la semana desde casa y otros desde las oficinas en el cliente o las oficinas de la empresa. (Se concretará el número de días con carácter individual claramente en el anexo al contrato).

TERCERA

Independientemente de la modalidad de Teletrabajo (Total o Parcial), cuando el proyecto requiera la presencia del trabajador, este deberá personarse.

CUARTA

La empresa proporcionará al trabajador los medios necesarios para desarrollar su trabajo, salvo que el trabajador manifieste su deseo expreso de utilizar su propio equipo. Se consideran medios necesarios:

- **Ordenador de trabajo:** Pudiendo ser ordenador de sobremesa o portátil, potenciándose la opción del portátil para aquellos teletrabajadores que tengan que prestar sus servicios fuera de casa con más frecuencia.
- **Software:** El necesario para el desarrollo de la actividad laboral.
- **Línea ADSL:** la empresa asumirá y abonará al trabajador los costes directamente originados por el trabajo distinguiendo los siguientes casos:
 - o Si el teletrabajador ya dispone de línea ADSL en su domicilio: La empresa abonará 8/24 de la mensualidad de la misma durante el tiempo que dure el teletrabajo.
 - o Si el teletrabajador no dispone de línea ADSL en su domicilio al inicio del teletrabajo: La empresa correrá con los gastos del alta y abonará desde ese momento al igual que en el caso anterior 8/24 de las mensualidades de la misma.

El máximo de velocidad necesario para cada caso particular será concretado en el anexo al contrato.

En caso de dejar de realizar Teletrabajo, el trabajador podrá continuar con la línea asumiendo el 100 % del coste, en el supuesto de querer conservarla.

Si la finalización del teletrabajo se realizara en un plazo inferior al mínimo exigido por la empresa suministradora de la línea para la permanencia con la línea, el trabajador abonará las mensualidades restantes o el precio de cancelación (según establezca el suministrador)

en el caso de que la finalización sea a petición del teletrabajador (ya sea por desear volver a su puesto anterior o por causar baja voluntaria y/o excedencia de cualquier tipo en la empresa). En cualquier otro caso será la empresa la que correrá con el gasto restante de la línea o de la cancelación de esta.

- **Teléfono:** Se estudiará previamente cada caso en concreto viendo la necesidad o no de equipar con teléfono móvil o línea de teléfono fijo (tarifa plana) a cada teletrabajador. La empresa abonará los costes directamente originados por el trabajo a razón de 8/24 de las mensualidades en caso de utilización de línea fija con tarifa plana o bien abonará aquellas llamadas de trabajo del extracto mensual (sin tarifa plana). Caso de equipar con teléfono móvil será a nombre y pagado por la empresa. La terminal telefónica en los casos de línea fija, será suministrada por la empresa dando prioridad a la puesta a disposición del teletrabajador de un terminal evitando en la medida de lo posible el alquiler del mismo. En el caso excepcional en que se opte por el alquiler del terminal se abonará este a razón de 8/24 de la mensualidades del mismo.
- La empresa en casos puntuales podrá poner al servicio de los teletrabajadores un sistema de control de versiones (CVS o similar) para permitir el almacenamiento masivo de datos necesarios para el correcto desarrollo del trabajo.
- La empresa asumirá el mantenimiento de todo el equipamiento utilizado por el teletrabajador así como los problemas técnicos que pudieran surgir.

Se concretará en el anexo al contrato de trabajo con carácter individual un desglose de todo el equipamiento puesto a disposición del teletrabajador por la empresa y la forma de pago.

QUINTA

Ubicación física para trabajo fuera de casa:

Dependiendo del caso en concreto y las necesidades específicas de su equipamiento se optará por:

- Mantener el equipo del que dispone actualmente en la oficina para realizar su trabajo en los días que correspondan.
- Utilizar uno de los puestos genéricos que se habilitarán para teletrabajadores con el equipamiento y conexiones necesarios para realizar su trabajo habitual, en los días que correspondan.
- Caso de haber sido equipado con portátil utilizará el mismo en ambos lugares de trabajo.

Se concretará en el anexo al contrato con carácter individual la opción que corresponda.

SEXTA

El teletrabajador dispondrá de los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de SHS POLAR, del tipo que sean (formación, acceso a la información de la empresa, reuniones de empresa, contacto con los Representantes Legales de los trabajadores, acuerdos de empresa que afecten a la plantilla, etc).

SEPTIMA

La ayuda a comida, siendo considerada una ayuda de primera necesidad y evitando la posible discriminación con otros trabajadores, se continuará abonando en los mismos términos que a los demás trabajadores es decir en aquellos trabajadores que por exigencia del cumplimiento de un horario realicen jornada partida.

OCTAVA

Reversibilidad: Podrá ser:

- **A petición del trabajador:** En cualquier momento, el trabajador podrá notificar por escrito su decisión de abandonar el Teletrabajo a la empresa.
- **A petición de la empresa:**
 - o Cuando finalice el proyecto al que está condicionado el teletrabajo y no haya posibilidad de continuidad en esta modalidad siendo adscrito a otros proyectos cuyo desempeño se lleve a cabo en las oficinas del cliente o de la empresa.
 - o Reversibilidad forzosa: Cuando se vea la imposibilidad operativa o capacidad del trabajador de continuar en la modalidad de teletrabajo, volviendo a las oficinas del cliente o de SHS POLAR para continuar desempeñando su trabajo. El superior jerárquico del teletrabajador le comunicará a esta dicha situación.

NOVENA

Para salvaguardar la correcta aplicación de la reversibilidad forzosa, así como las denegaciones frente a la solicitud de teletrabajo, el Comité de Empresa recibirá información sobre los motivos de todas las que se produzcan y podrá elevar para ser tratado con el máximo nivel en el Comité de Dirección aquellos casos en que el trabajador así lo solicite.

Una vez celebrado el Comité de Dirección se dará respuesta al Comité de Empresa del resultado del caso presentado.

DÉCIMA

El plazo de vuelta a la modalidad de trabajo habitual tras efectuar Teletrabajo será:

- **A petición del trabajador:** A los 15 días naturales desde la notificación por escrito de su vuelta.
- **A petición de la empresa:**
 - o A los 15 días naturales desde la notificación por escrito, cuando el domicilio del Teletrabajador se encuentre en la misma Comunidad Autónoma que el centro de trabajo al que está adscrito
 - o A los 30 días desde la notificación por escrito, cuando el Teletrabajador se encuentre fuera de la Comunidad Autónoma de su centro de trabajo pero en España.
 - o A los 45 días desde la notificación por escrito, cuando el Teletrabajador se encuentre fuera de España.

En todos los casos se contempla la salvedad de demostrar una situación personal especial que obligue a ampliar dichos plazos (concretándose dicho plazo por ambas partes en el momento de notificar la vuelta) y no pudiendo superar dicha salvedad el tope de 2 meses.

Desde la notificación por escrito hasta la reincorporación al trabajo en oficinas, el trabajador estará disponible para asistir a aquellas entrevistas que pudiesen surgir en este ínterin de tiempo en el proceso de búsqueda de un nuevo proyecto.

UNDÉCIMA

Tendrán prioridad en la asignación de un nuevo proyecto realizable mediante la opción de teletrabajo aquellos trabajadores que ya estuviesen teletrabajando y vayan a finalizar el proyecto en virtud del cual han podido teletrabajar.

Esta medida se llevará a cabo con vistas a optimizar los costes de equipamiento que supone para la compañía esta modalidad de trabajo y evitar la cancelación de líneas/ teléfonos que conlleven coste de cancelación del servicio.

DUODÉCIMA

La empresa se reserva el derecho a utilizar mecanismos que permitan controlar y auditar el trabajo realizado por los teletrabajadores, los cuales serán previamente consensuados con el Comité de Empresa.

DECIMOTERCERA

Con vistas a fomentar el teletrabajo en nuestra compañía, una vez al año se llevará a cabo una encuesta de satisfacción del cliente relativa al trabajo desarrollado por el teletrabajador.

Se solicita a los teletrabajadores que motiven, en la medida de lo posible, al cliente para que cumplimenten dicha encuesta.

DECIMOCUARTA

Los gastos generados por la realización del teletrabajo (pago de la línea, teléfono, altas, etc.) serán abonados al trabajador en un periodo como máximo de 2 meses desde la correcta cumplimentación de la liquidación de gasto y aportación documental de justificantes por parte del teletrabajador.

Si se produce baja del trabajador (ya sea voluntaria o no), todos los gastos serán abonados al mismo tiempo que el finiquito.

DECIMOQUINTA

La validez del presente acuerdo será indefinida.

DECIMOSEXTA

Los trabajadores de la Compañía que estén ubicados fuera de Madrid podrán adherirse a este acuerdo y disfrutar de lo contemplado en el mismo mediante la aceptación escrita realizada por sus delegados de personal.

DECIMOSÉPTIMA

Este acuerdo tendrá aplicación sobre toda la plantilla, inclusive los trabajadores que a la fecha de firma del mismo ya tuvieran un acuerdo individual con la empresa en materia de teletrabajo.

Dichos trabajadores conservarán aquellas condiciones que mejoren o superen el presente acuerdo (in dubio pro operario). Se deberá realizar un adenda a los anexos de dichos trabajadores en que se concreten las condiciones generales definidas en el presente acuerdo (concreción de equipamiento, ubicación física fuera de casa...).

DECIMOCTAVA

Este acuerdo entrará en vigor desde el día 1 de Abril de 2007.

