

Acuerdo marco de compensación de costes para el teletrabajo

En Madrid, a 26 de febrero de 2021

REUNIDOS

De una parte: **D. JIN YONG**, con NIE número Y6044761F, mayor de edad, en nombre y representación de la empresa HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA S.L. domiciliada en C/Isabel de Colbrand 22, 28050 Madrid, con CIF B84136464 (en adelante, “la Empresa”).

De otra parte, **la representación unitaria en HUAWEI TECHNOLOGIES ESPAÑA S.L.**

- D. Rubén Errasti Mendiguren (UGT)
- D. Oscar Redondo Pérez (UGT)
- D. Ayhan Bilsel Parreño (UGT)
- D. Alberto Paniagua Rodríguez (UGT)
- D. Paul Visser (UGT)
- D. Juan Carlos Vecino Quizá (STC)
- D. Dennys Nelson Reyes Romero (STC)
- D. Francisco Miguel Suku Duque (STC)
- D. Francisco Javier Díaz Aguilar (STC)
- D. Jordi Enric Manero Boher (STC)
- D. Joaquín Catalá (SIO)

En adelante, “**la RLT**”.

PREÁMBULO

En la actualidad, en la compañía Huawei Technologies España, S.L. (en adelante, “Huawei” o “la Compañía”) existe un grupo de trabajadores que parcial o totalmente se encuentran en modelo de teletrabajo, según la definición del mismo estipulada en el apartado b del art. 2 del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dichos empleados tienen firmado con anterioridad a dicho Real Decreto-ley diferentes acuerdos de teletrabajo con la Empresa, regulando las condiciones laborales de esta situación.

Tras la publicación del referido Real Decreto-ley, que obliga a empresa y representantes legales de los trabajadores y trabajadoras a regular las condiciones de trabajo a distancia, surge la necesidad de adaptar dichos acuerdos previos y enmarcarlos a la nueva legislación, así como de proporcionar un marco de condiciones para todos los casos de la plantilla de Huawei que desarrollen al menos un 30% de su jornada mediante trabajo a distancia en un periodo de referencia de tres meses.

En cumplimiento de los requisitos del citado Real Decreto-ley y atendiendo esas necesidades, la Empresa y la RLT, tras el análisis y la negociación, desarrollan este acuerdo estableciendo unas condiciones comunes para compensar los costes de todos los empleados en situación de teletrabajo teniendo en cuenta los cambios establecidos en la nueva legislación y ambas partes

DECLARAN

Que reúnen los requisitos necesarios de cara a la formalización de este acuerdo (en adelante, el “Acuerdo”), viniendo a otorgar el mismo en los términos que se recogen mediante las siguientes

CLÁUSULAS

I - ÁMBITO FUNCIONAL:

El presente Acuerdo será de aplicación tanto para la plantilla que preste servicios bajo un régimen de teletrabajo en exclusiva como para aquellos que apliquen teletrabajo simultaneando la prestación de servicios en oficina con el trabajo a distancia, siempre que el trabajo a distancia que se preste suponga, en un período 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.

El propio Real Decreto-ley, en su Disposición transitoria tercera excluye de esta situación a los casos de trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19; sin embargo, en virtud de observar esta situación, en la cláusula CUARTA del presente Acuerdo se desarrollan las condiciones específicas para estos casos, no siendo aplicable a esta situación excepcional el resto de cláusulas.

II – VIGENCIA Y DURACIÓN:

El período de aplicación del presente Acuerdo será de tres años contados desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre del año 2023. El Acuerdo se entenderá prorrogado automáticamente de año

en año, en sus propios términos si no hubiera por cualquiera de las partes firmantes una solicitud de revisión, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se dará traslado a la otra parte.

III.- CONDICIONES DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

A continuación, se definen los aspectos fundamentales por los que se rige el Acuerdo de Teletrabajo en HUAWEI:

PRIMERA – Formalización

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo individual, por escrito, entre la empresa y la persona trabajadora en el marco y los términos previstos en el presente documento, remitiendo una copia del acuerdo a la RLT del centro en el que el trabajador esté inscrito.

SEGUNDA – Compensación de costes de teletrabajo

Se establecen dos modalidades de compensación diferentes atendiendo a las necesidades y condiciones específicas de la plantilla:

- **PLANTILLA QUE NO DISPONE DE OFICINA**

Personas trabajadoras, del departamento FLM cuyo desarrollo del trabajo efectivo se realiza en provincias donde no existe oficina, o no se les facilite un lugar adecuado de trabajo donde acudir fuera de su residencia.

- **Compensación de gastos**

Se abonará por cada mes de trabajo en concepto de compensación de gastos

70 euros/mes.

Dividido en dos partes:

Primero: Un plus extra salarial de **36 euros al mes** para una jornada del 100% de teletrabajo. Dicho plus compensaría los costes de luz, agua, aire acondicionado, calefacción, limpieza, etc. que pueda ocasionar en el lugar de residencia.

Segundo: Un plus extra salarial de **34 euros al mes** para una jornada del 100% de teletrabajo con motivo de compensar los gastos necesarios para una conexión a internet en la residencia. Esta cantidad podrá ser abonada bien directamente en nómina, o bien a través del reembolso de facturas, para aquellos que así lo soliciten (evitando de esta forma retenciones sobre dicha cuantía). También se respetarán los casos a en que la empresa ya tuviera contratado la conexión a internet en el hogar del empleado.

- **PLANTILLA QUE DISPONE DE OFICINA EN SU REGIÓN**

Personas trabajadoras que por algún motivo realicen teletrabajo en el domicilio.

- **Compensación de gastos**

Primero: Un plus extra salarial máximo de **36 euros al mes** para una jornada del 100%, siendo la cuantía para cada caso la parte proporcional al porcentaje de tiempo realizado a distancia. Este abono correspondería a la compensación de los costes de luz, agua, aire acondicionado, calefacción, limpieza, etc. que pueda ocasionar en el lugar de residencia.

Segundo: La Empresa se hará cargo del gasto de proporcionar a la persona trabajadora un medio adecuado que permita la conexión a internet.

TERCERA - Medios de teletrabajo

Siempre que sean necesarios y requeridos por la persona trabajadora, la Empresa pondrá a disposición en concepto de depósito:

- Ordenador portátil

- Pantalla
- Teclado
- Ratón
- Silla

Asimismo, la Empresa facilitará los medios que sean necesarios para la adecuación del espacio de trabajo al cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como programas informáticos y demás software, hardware, consumibles, fotocopias y material de oficina para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, que deberán ser devueltos en caso de finalizar la situación de teletrabajo o causar baja en la empresa.

Por su parte, la persona trabajadora deberá utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas de trabajo facilitadas y aceptar las políticas de uso de las mismas, pudiendo la Empresa solicitar su devolución, en cualquier momento, así como proceder a su sustitución por otras.

CUARTA – Compensación de costes durante el teletrabajo y trabajo a distancia a causa de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19

Para todas las personas trabajadoras que durante el periodo de medidas de contención sanitaria derivadas del Covid-19 hayan realizado su trabajo o sigan realizándolo desde su domicilio de modo total o parcial, la Empresa se compromete a poner a disposición de los que aún no se les haya facilitado, una pantalla de ordenador, teclado, ratón y silla siempre que sean necesarios y requeridos previamente. Dicho material será propiedad de la Empresa y deberá ser devuelto en el momento de finalizar esta situación extraordinaria.

Así mismo, con motivo de compensar los posibles costes que la plantilla pudiera o hubiera podido incurrir durante este periodo en el desempeño de su trabajo desde el domicilio, la Empresa se compromete a mantener durante el periodo excepcional descrito, los pluses y complementos que se vinieran abonando a cada persona trabajadora previamente a la firma de este Acuerdo, en particular:

- Plus de Transporte
- Plus de Transportes Urbanos
- Ayuda Comida/Tarjeta Restaurante
- Car Allowance

Y en prueba de conformidad, ambas partes acuerdan en Madrid, a 17 de febrero de 2021.

Por Huawei Technologies España S.L

Por la Representación Unitaria

Fdo :

Fdo :