

ACTA DE ACUERDO EN RELACIÓN CON EL PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA A IMPLANTAR EN CAPGEMINI ESPAÑA

En Madrid a 7 de octubre de 2021, se reúne la representación de Capgemini España, S.L y la Representación Legal de los Trabajadores: Secciones Sindicales de CCOO, CSIF, SAITIC, COBAS, Intersindical-CSC, UGT y CPT/APT, con la presencia de los asistentes que se relacionan a continuación:

Por la Representación Empresarial:

- Dña. Cristina Bru Solaz, Directora de Relaciones Laborales
- Dña. Arancha Torres González, Vicepresidenta – Recursos Humanos

Por la Representación Legal de los Trabajadores:

- D. Albert Salvany Rebled, Sección Sindical de CCOO
- D. Ricardo Orpi Marrero, Sección Sindical de CSIF
- D. Samuel Álvarez Peñuelas, Sección Sindical de SAITIC
- D. Javier García Gil, Sección Sindical de COBAS
- D. Sergi Fatjó i Rojo, Sección Sindical de Intersindical-CSC
- D. Angel García Nuño, Sección Sindical de UGT
- D. José María Gómez Maroto, Sección Sindical de CCP/APT

Ambas representaciones se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad suficientes para suscribir el presente ACUERDO, a cuyos efectos manifiestan y acuerdan lo siguiente:

MANIFIESTAN

- El día 2 de marzo de 2021 se inició un proceso de negociación entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de Capgemini España, SL, con la constitución de una comisión negociadora de la política de trabajo a distancia, conforme a lo establecido por la Ley 10/2021, de 9 de julio por el que se regula el Trabajo a Distancia, estando representadas todas las Secciones Sindicales presentes en la Compañía.

- Durante al periodo de negociación se han producido un total de 21 reuniones (2, 17 y 26 de marzo, 9,16, 23 y 30 de abril, 13, 21 y 27 de mayo, 4, 11 y 18 de junio, 14 de julio -desarrollada los días 14, 16 y 23 de julio- y 10 -desarrollada los días 10 y 14 de septiembre-, 17, 22, 23, 27 y 28 de septiembre) en las que se han debatido los puntos clave de la política de trabajo a distancia de Capgemini España, SL, teniendo en cuenta tanto las directrices marcadas por el Grupo Capgemini en la política de New Normal como la normativa legal vigente y aplicable en esta materia de trabajo a distancia.

En dichas reuniones se han presentado propuestas y contra propuestas por ambas partes sobre los diferentes extremos relacionados con el trabajado a distancia (ámbito de aplicación, presencia regular en el AnchorPoint, procedimiento de solicitud y rechazo, equipamiento de trabajo, compensación de gastos, centro de trabajo de asignación, lugar de trabajo, incidencias, prevención de riesgos laborales, desconexión digital, protección de Datos y seguridad de la Información, derechos de representación colectiva, vigencia y comisión de seguimiento).

- En fecha 30 de septiembre de 2021 las partes alcanzaron un pre-acuerdo en relación con varios extremos relacionados con el trabajo a distancia quedando emplazadas las partes a seguir negociando.

- Asumiendo el compromiso por ambas partes, se han mantenido nuevas reuniones los días 6 y 7 de octubre de 2021.

Con base en todo lo anteriormente expuesto, las Partes firman el presente Acta de acuerdo.

ACUERDAN

Primero.- Con fecha 7 de octubre de 2021 las Partes han alcanzado un acuerdo relativo a las materias que estaban pendientes en materia de trabajo a distancia (Desconexión digital, Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos y Seguridad de la Información), así como respecto al texto del acuerdo individual a firmar con los trabajadores que se acojan al trabajo a distancia.

Segundo.- Como consecuencia de ello, este documento constituye el Acta de finalización del periodo negociador con Acuerdo de la regulación sobre trabajo a distancia que regirá en la Compañía en los términos

que se determinan en el Anexo a la misma denominado “ Acuerdo de Protocolo de Trabajo a distancia de Capgemini España”.

Tercero.- Las condiciones pactadas en el “ Acuerdo de Protocolo de Trabajo a distancia de Capgemini España”, habrán de ser ratificadas por los trabajadores por votación que deberá realizarse los días 7 y 8 de octubre.

La RLT informará a la Dirección de la Empresa del resultado de la votación.

Si el Acuerdo es ratificado en la votación, el presente Acuerdo adquirirá, sin necesidad de mayor trámite, el valor de definitivo.

Por el contrario, si las condiciones recogidas en el Acuerdo Anexo Protocolo de Trabajo a distancia de Capgemini no fuesen ratificadas por la plantilla el presente acuerdo quedará sin efecto.

ACUERDO DE PROTOCOLO DE TRABAJO A DISTANCIA DE CAPGEMINI ESPAÑA, SL

Primero.- Ámbito de aplicación

Todos los profesionales de Capgemini pueden optar al Trabajo a distancia, con la salvedad de situaciones tales como:

- a) Tareas, trabajos o actividades que se desarrollan directamente en el centro físico de trabajo por razones técnicas y organizativas debidamente justificadas.
- b) Necesidades y/o exigencias de clientes debidamente justificadas.
- c) Imposibilidad de garantizar las conexiones necesarias para la realización del trabajo en modalidad a distancia.
- d) Si el lugar de trabajo no cumple las condiciones mínimas reguladas por la ley de prevención de riesgos laborales y se aconseje la no realización del trabajo a distancia.

El trabajador tiene derecho a solicitar un porcentaje de trabajo a distancia de hasta un máximo del ochenta por ciento de su jornada ordinaria para evitar así la desvinculación del profesional con Capgemini y garantizar el sentimiento de pertenencia y equipo. Este porcentaje podrá ser limitado por la Compañía cuando exista alguna de las situaciones arriba mencionadas.

No obstante, y de forma excepcional, se podrá acordar un porcentaje de flexibilidad mayor al mencionado en el párrafo anterior, siempre y cuando el profesional y el responsable lo acuerden.

Para las nuevas incorporaciones, durante el primer mes, tendrán que asistir el cincuenta por ciento de la jornada. En caso de contratos en formación deberán asistir, mínimo, el cincuenta por ciento de la jornada mientras dure la relación laboral en esos términos conforme a lo establecido legalmente.

Segundo.- Presencia regular en el AnchorPoint

El trabajo desde casa implica también definir un espacio de encuentro oficial y regular para los equipos, lo denominamos Anchor Point, que puede ser en las oficinas de Capgemini y/o en las instalaciones del cliente, lo que ayudará a reforzar la relación entre el equipo y con el cliente (en la definición de las instalaciones del cliente como Anchor Point se tendrá en cuenta la realidad y necesidades de cada proyecto y cliente, siendo la dirección del proyecto la responsable de la definición del mismo).

Se debe establecer, en cada caso, un mínimo de presencia en el Anchor Point, o centro de trabajo, con definición de Rituales de Equipo para preservar el espíritu de equipo, la dinámica de grupo y la cultura de Capgemini.

Preferiblemente, los días de los Anchor Point se realizarán en los días que mayoritariamente los miembros del equipo estén trabajando presencialmente.

La frecuencia de presencia en el Anchor Point dependerá de los requisitos del trabajo de cada uno, de las necesidades de cara al cliente, de la madurez profesional y de la organización del equipo y/o de la Unidad de Negocio, estableciendo en todo caso un día al mes.

Es responsabilidad del manager adecuar y organizar la presencia de los profesionales de su equipo en el Anchor Point a su acuerdo de Trabajo a distancia y a su rol. Así como, registrar y notificar un registro mensual por parte de los días de presencia en el Anchor Point con su equipo a RRHH y CRES para garantizar la flexibilidad de reacción ante las necesidades individuales y/o empresariales.

Los requisitos adicionales de organización de presencia se establecerán por Unidades de Negocio/Departamentos y la ocupación de espacios se realizará previamente a través de las aplicaciones corporativas para garantizar la seguridad de todos los profesionales.

Tercero.- Procedimiento de solicitud y aprobación/rechazo

Todos los profesionales de Capgemini serán informados de las políticas globales y locales de trabajo a distancia aplicables a partir de la firma del presente acuerdo a través de medios corporativos. El trato objetivo, responsable y justo de los empleados es un principio clave en la aplicación de la política de trabajo a distancia de Capgemini.

La solicitud de trabajo a distancia se formalizará a través de la aplicación corporativa utilizada en cada momento, mediante una solicitud que debe especificar el horario (teniendo en cuenta los acuerdos de flexibilidad horaria actual existentes), el porcentaje, la distribución de la jornada entre trabajo a distancia y presencial, y la duración del acuerdo, entre otros datos.

Una vez enviada, la solicitud de trabajo a distancia se dispone de un plazo máximo de 15 días naturales para dar respuesta a la misma. La aprobación podrá ser total o parcial, en caso de aprobación parcial se abrirá un nuevo plazo máximo de 15 días para la resolución de la solicitud.

En caso de rechazo total o parcial de la petición del trabajador deberá ser por escrito y de forma justificada, en base a alguna de las situaciones previstas en el apartado de ámbito de aplicación.

Existirá una Comisión de seguimiento conjunta entre RRHH y la Representación Legal de los Trabajadores, en la que se compartirá información: solicitudes y situación de las mismas. En esta Comisión se analizarán las solicitudes rechazadas y se podrá proponer revisarlas.

Todos los acuerdos de trabajo a distancia deberán estar debidamente documentados, redactados contractualmente y registrados en los sistemas de RRHH.

Capgemini se reserva el derecho de modificar o revertir los acuerdos de trabajo a distancia, siempre que exista alguna de las situaciones mencionadas en el punto de "ámbito de aplicación" o causas disciplinarias vinculadas con el trabajo a distancia comunicadas por escrito a la persona trabajadora, estableciendo un preaviso de quince días. Este preaviso podrá reducirse a dos días en el caso de profesionales en capacidad disponible, por petición del cliente, situaciones comerciales, nuevas oportunidades de negocio y/o personales imprevistos (bajas por enfermedad, etc.), motivos organizativos o disciplinarios vinculados con el trabajo a distancia comunicados por escrito a la persona trabajadora, o menos de dos días cuando el profesional y el responsable lo acuerden.

Así mismo, el trabajador tendrá derecho a modificar o revertir los acuerdos de trabajo a distancia con un preaviso de quince días, pudiendo reducir este preaviso en casos debidamente justificados.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, y/o la finalización de éste, debe formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación e incluir razones objetivas que lo justifiquen, informando del cambio a la RLT.

Cuarto.- Equipamiento de trabajo

Capgemini España proporciona a todos sus profesionales un equipamiento de trabajo que se define como un conjunto de elementos necesarios para que cualquier profesional pueda realizar su trabajo, que se solicitará conforme a los procedimientos de la Compañía.

El **equipamiento** de trabajo que se detalla a continuación no prescribe modelos y marcas, es una relación del tipo de equipamiento al que se tiene acceso:

- Ordenador portátil, cargador, mochila, teclado, ratón, auriculares, cable de red, monitor externo, silla ergonómica y reposapiés.
- Herramientas de software, hardware y soporte tecnológico (tipo: IT Help, MyConnect) así como medios y herramientas corporativas que favorezcan el trabajo colaborativo (tipo: Skype for Business, Microsoft Office 365 / Teams.)
- Trimestralmente podrá hacerse una petición de material consumible de papelería (tipo: libreta, bolígrafos, subrayadores, etc.) a la Unidad de Negocio correspondiente.

Todo el equipamiento y recursos entregados se utilizarán sólo para las necesidades establecidas por el negocio y sólo por los profesionales de Capgemini. Es responsabilidad de este último, asegurarse que todos los equipamientos se utilizan correctamente tomando las precauciones necesarias para proteger los equipos

y recursos de Capgemini de pérdida, robo o daño, aplicando los mismos estándares de cuidado tanto en la oficina como cuando se trabaja regularmente en casa o en otro espacio de trabajo alternativo.

Los profesionales que trabajan desde casa y que tratan con datos confidenciales y personales de Capgemini y de los clientes deberán garantizar el mismo nivel de seguridad, para todos los accesos a la red y a los datos de la empresa; los documentos físicos; y cualquier información de los clientes o cualquier otra información sensible que pueda aparecer en una pantalla de ordenador. Deben tomarse las medidas pertinentes para garantizar que dichos datos se traten respetando toda la protección de datos, confidencialidad y seguridad. Relacionado con la prevención de riesgos de ciberseguridad, todos los profesionales deberán declarar su ubicación de trabajo desde casa.

Cualquier actividad no relacionada con Capgemini o con los clientes, no deberá interferir ante la disponibilidad, rutinas y resultados esperados en relación con el rol, las obligaciones y objetivos establecidos.

Todos los equipos de trabajo puestos a disposición por Capgemini seguirán siendo propiedad de la Empresa, y serán entregados a la misma en cualquier momento a petición de la misma, y, en todo caso, tras la terminación de esta modalidad de trabajo o de la relación laboral.

Quinto.- Compensación de gastos

Adicionalmente al equipamiento de trabajo, se abonará como compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia las siguientes cantidades:

2021: abono de 15 € brutos mensuales durante los meses de octubre, noviembre y diciembre

2022: abono de 20 € brutos mensuales a partir de 1 de enero

2023: actualización del 5%, lo que supone 21€ brutos mensuales

A partir del 1 de enero de 2024 y hasta la firma de un nuevo acuerdo, se mantendrá la compensación de 21€ brutos mensuales.

Se abonará la compensación de gastos a todos los profesionales que tengan un acuerdo de trabajo a distancia. Mientras la compañía no haya finalizado el proceso de formalización de contratos, se abonará a todo aquel que esté en situación de trabajo a distancia, se haya formalizado el acuerdo o no.

Las cantidades aquí recogidas tienen naturaleza compensatoria por los gastos que produce la realización de trabajo a distancia y no se consideran compensables ni absorbibles.

Se establece como salvedad, en materia de compensación de gastos como consecuencia de la realización de trabajo a distancia, que se estará a lo que se pudiera regular en el Convenio Colectivo de Consultoría o cualquier otra norma de ámbito superior, si esta compensación fuera mayor que la contemplada en el presente acuerdo.

De igual forma, y dada la próxima fusión entre las Compañías Capgemini y Altran, la Dirección de Capgemini España, SL manifiesta que existe el compromiso por parte de ambas compañías de abonar la misma cuantía por compensación de gastos derivados del trabajo a distancia a todos los profesionales. Por tal motivo Capgemini, en el supuesto de que por parte de Altran se aplicara una compensación de gastos en trabajo a distancia ordinario (no vinculado a Covid) superior a la aquí recogida en concepto de compensación de gastos para sus empleados, se obliga a equiparar las cuantías aquí reguladas a las abonadas por dicha empresa.

Sexto.- Desconexión Digital

En un contexto social en el que impera la conectividad permanente, es fundamental promover una gestión adecuada en el uso de las tecnologías, reconociendo el derecho a la desconexión digital como un elemento fundamental para respetar la intimidad, la vida familiar y, en definitiva, la calidad de vida y la salud de todos los profesionales, garantizando a su vez los servicios y proyectos que prestamos a nuestros clientes.

Se reconoce el derecho de los profesionales a la Desconexión Digital y al descanso efectivo, el uso de este derecho no podrá verse afectado por medidas disciplinarias ni perjuicios profesionales.

Capgemini se compromete a impulsar acciones que fomenten y potencien la desconexión digital en los momentos de descanso y garanticen así, el respeto de la duración máxima vigente para la jornada de trabajo de nuestros profesionales.

En este documento presentamos algunas medidas con la finalidad de garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión y cuyo ámbito de aplicación podrá afectar a todos los profesionales de Capgemini

independientemente de su rol, categoría, jornada, zona horaria del proyecto, tipo de contrato y/o realización total o parcial de trabajo desde casa.

Comunicaciones: como regla general, se debe evitar enviar comunicaciones fuera de la jornada laboral. En el supuesto de que algún profesional remita algún correo fuera de la jornada ordinaria sea cual fuere el medio utilizado por el emisor, salvo supuestos de urgencia debidamente justificados, ningún trabajador tiene obligación de responder. Por tanto, los emisores de comunicaciones realizadas fuera de la jornada laboral del receptor no deben esperar una respuesta del mismo hasta la jornada laboral siguiente, salvo supuestos de urgencia debidamente justificados.

Envía correos electrónicos únicamente cuando ello sea necesario, evitando utilizar esta herramienta como si se tratara de un chat.

Promueve la comunicación interpersonal dentro de Capgemini, a través de herramientas colaborativas como Teams.

Redacta los correos electrónicos de forma clara, breve y directa. Acompañando las notas o informes extensos como fichero adjunto.

Inclusión en la firma del correo electrónico de mensaje sobre desconexión digital: "Si recibes este correo electrónico fuera de tu jornada laboral no requiere tu atención ni respuesta inmediata" / "If you receive this email outside your working day it does not require your attention nor immediate response."

Utiliza preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro de la jornada laboral del destinatario.

Evita el envío de correos a múltiples destinatarios: incluye como destinatario únicamente a la persona o personas de las que se espera una respuesta o que realicen alguna acción concreta.

Incluye en el campo con copia "CC" únicamente a las personas que por su puesto de trabajo, cargo o responsabilidad deban de tener conocimiento obligado del asunto, bien por supervisión o por coordinación del mismo, pero de las que no se espera una acción directa sobre el contenido del correo.

Utiliza el campo "con copia oculta" solo en aquellos envíos meramente de carácter informativo o mensajes no personalizados.

- **Reuniones:** todos los profesionales de Capgemini debemos **fomentar la celebración de reuniones eficientes**, que respeten el tiempo propio y el del resto de asistentes a la misma.

Convoca con suficiente antelación y, siempre que sea posible, con orden del día predeterminado.

Trata de remitir la información que sea necesario analizar o comentar en la reunión por anticipado.

Atiende las reuniones con puntualidad.

Prepara las reuniones para que evitar que se alarguen innecesariamente.

Se recomienda minimizar al máximo el tiempo de las reuniones, siendo 45 minutos el máximo aconsejado. Igualmente se recomienda un periodo mínimo de descanso entre reunión y reunión.

En todo caso, el inicio y fin de todas las reuniones deberán estar dentro de la jornada laboral de todos los asistentes a la misma.

Se realizarán las siguientes **acciones de sensibilización** en materia de desconexión digital:

Comunicado de la Dirección de Recursos Humanos informando del compromiso de la Compañía con el cumplimiento de la normativa en materia de desconexión digital y de las medidas previstas para fomentarla.

Incorporación de estas recomendaciones en la Normativa Interna de la Compañía, disponible en Talent.

Acciones formativas sobre el uso razonable de las herramientas digitales y gestión del tiempo dirigidas a todos los profesionales y en especial, a los managers.

Consideramos que la tecnología debe mejorar nuestra calidad de vida por lo que es fundamental que todos nuestros profesionales puedan desconectar y crear hábitos saludables en materia de bienestar digital.

Séptimo.- Prevención de riesgos

La seguridad, salud y bienestar de los profesionales de Capgemini es una prioridad constante de la Compañía. Para asegurar la idoneidad de las condiciones de trabajo y dar cumplimiento a la legislación deben existir una serie de normas y compromisos.

Todos los profesionales son responsables de acondicionar su espacio de trabajo en su domicilio, de acuerdo con la información facilitada por el área de Prevención de Riesgos Laborales para el trabajo a distancia que recibirá en el momento de completar su solicitud:

- Recibir Información de PRL Trabajo a Distancia.
- Manual de Trabajo a Distancia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cuestionario de Prevención de Riesgos laborales de Trabajo a Distancia.
- Acuerdo individual de Trabajo a Distancia.

Los profesionales deben observar en todo momento las instrucciones de seguridad y salud para el trabajo a distancia proporcionadas por el área de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía.

En el supuesto de no cumplirse los requisitos mínimos exigidos en la ley y en el Cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales de trabajo a distancia, en materia preventiva, el profesional deberá ponerse en contacto con el área de Prevención de Riesgos de Capgemini, con el fin de buscar una solución lo más adecuada posible. En todo caso, el cumplimiento de las exigencias preventivas es elemento esencial para la concesión del trabajo a distancia, conforme a lo previsto en el apartado de "Ámbito de aplicación".

La compañía dotará de todo aquel material que precise en materia de Seguridad y Salud y que incluye:

- Silla ergonómica.
- Monitor.
- Ratón y teclado adicional.
- Reposapiés.
- Elevador en casos excepcionales. Será el área de Prevención la que decidirá la necesidad de su uso tras la evaluación de cada caso.

Para afianzar los conocimientos y responder a la normativa vigente, debe ser también obligatorio para realizar trabajo a distancia haber realizado satisfactoriamente el curso corporativo de formación en prevención de riesgos laborales en el momento de la incorporación y/o en los plazos establecidos de reciclaje.

El profesional podrá consultar al área de Prevención de Riesgos Laborales (saludlaboral.es@capgemini.com) aquellas dudas que puedan surgirle con relación a las medidas preventivas. También el área de Prevención podrá solicitar la participación del profesional en diferentes acciones de evaluación y seguimiento de las condiciones de trabajo.

Tanto los profesionales como la empresa podrán solicitar la realización de auditorías de cumplimiento de condiciones de trabajo, que se realizarán preavisando con antelación suficiente (no menos de una semana) y salvaguardando la confidencialidad del domicilio del trabajador.

Cuando, según criterio del área de Prevención, la obtención de la información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo de trabajo entre la Compañía y el profesional, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al profesional y a las delegadas y 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 del trabajador, valiéndose el área de Prevención y el profesional de los medios actuales de 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 el Servicio de Prevención hubiere recibido para la comprobación de las condiciones del lugar de trabajo.

El profesional contará con información y seguimiento sobre las correcciones necesarias en su puesto de trabajo.

Octavo.- Protección de Datos y Seguridad de la Información

Capgemini tiene políticas en materia de seguridad y protección de datos, disponibles en la plataforma Sisc@alWeb (<http://siscal.es.capgemini.com/>), que aplican a todo el Grupo y se adaptan a las legislaciones de los países. Estas políticas son plenamente de aplicación en el desarrollo de nuestro trabajo, tanto presencial como cuando realizamos trabajo a distancia.

De las políticas existentes se desprenden los siguientes **principios**:

Criterios de uso de los dispositivos digitales

Los recursos electrónicos y físicos facilitados por la Compañía debemos utilizarlos con propósitos empresariales, salvo para gestiones y circunstancias menores, en cuyo caso el uso personal está permitido, no pudiendo garantizar la expectativa de confidencialidad dado el carácter profesional de los recursos.

Instrucciones para la protección de datos y seguridad de la información

Debemos utilizar los recursos electrónicos y físicos proporcionados por la compañía de forma responsable y productiva.

Somos responsables de salvaguardar la información empresarial y los activos bajo nuestro control.

Con el propósito de preservar la seguridad, y para el correcto funcionamiento de los sistemas, Capgemini podrá:

- Monitorizar los equipos, sistemas y red corporativos con el objetivo de asegurar un entorno IT funcional y seguro para el usuario.
- Bloquear páginas y descargas si se detectara que pueden ser dañinas, ilegales y/o no productivas para la empresa.

Algunas de las **instrucciones** que, como usuarios, se deben seguir, conforme a las Políticas de Seguridad de Capgemini:

- Se deben aplicar las **políticas de Ciberseguridad y Protección de Datos** en el trabajo diario para proteger a la compañía y a nuestros clientes.
- Clasificar y proteger la información de acuerdo con las políticas de seguridad de la compañía.
- Se deben guardar datos y documentos únicamente en los **repositorios corporativos** o en los **acordados con los clientes**, nunca en plataformas públicas en internet.
- Se debe seguir la política de seguridad de la compañía en toda publicación en redes sociales. **Todo lo que se publica en las redes sociales** puede ser utilizado por los cibercriminales contra el profesional o la Compañía.
- El profesional tiene la obligación de informar siempre de los **emails sospechosos** que reciba.
- Se debe ser precavido antes de hacer **click en enlaces** o **abrir adjuntos** en emails sospechosos que llegan de remitentes desconocidos.
- Se debe únicamente tratar los **datos personales que sean estrictamente necesarios** para el desarrollo de las funciones encomendadas.
- Es necesario mantener el **espacio de trabajo despejado** de documentos, destruir de forma segura los que ya no se necesite y **bloquear la sesión del ordenador** si no se está utilizando.
- Únicamente se puede utilizar el software corporativo o el acordado con los clientes y **no se permite la instalación de ningún software sin autorización previa**.
- Hay que utilizar **contraseñas complejas y de la mayor longitud posible**, mantenerlas en **secreto** y no realizar su publicación por ningún medio ni compartirlas con otros compañeros.
- **Se tiene que apagar el portátil al final del día** para asegurar el cifrado de sus datos y que se mantenga siempre actualizado.

- Pide consejo al **Cybersecurity Officer** cssoffice.es@cappgemini.com y **Data Protection Officer** protecciondedatos.es@cappgemini.com
- Informa de cualquier **incidente de seguridad**, tanto en el entorno de Cappgemini como de sus clientes, aunque solo sea una sospecha, tan pronto se descubra, al buzón de correo securityincident.es@cappgemini.com

Noveno.- Vigencia

Ambas Partes convienen que el acuerdo que se alcance, tras la ratificación por votación de la plantilla de las condiciones sobre trabajo a distancia que se acuerden por las Partes en el marco de esta negociación, mantendrá su vigencia hasta el 31.12.2023 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia un nuevo acuerdo que lo sustituya. Ambas partes hacen constar su compromiso de revisar este acuerdo en el año 2023.

Décimo.- Comisión de seguimiento

Al objeto de realizar una aplicación adecuada del presente acuerdo, se constituirá antes del 31 de enero del 2022 una Comisión de seguimiento conformada por la Representación Empresarial y por las Secciones Sindicales firmantes del acuerdo final ratificado por los empleados. Quedando pendiente de definir el número de miembros a asistir por cada una de las partes, con un mínimo de una persona por Sección Sindical firmante del acuerdo.

Las reuniones serán mensuales o a petición de una de las partes para revisión de casos concretos, y la compañía informará con suficiente antelación de:

- Solicitudes recibidas, rechazadas (con los motivos) aprobadas (total y parcialmente y el detalle)
- Situación respecto al trabajo a distancia en clientes
- Otros aspectos relacionados con el trabajo a distancia
- Casos modificados o revocados por causas disciplinarias

ANEXO ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA

En [.....] a [...] de [.....] de 2021

REUNIDOS

De una parte, xx (en adelante “la Empresa o la Compañía” o “Capgemini”) con domicilio en [.....], y con CIF núm: B-xx, representada por, mayor de edad, con, en su calidad de [.....] de la Compañía,

Y de otra, [.....] (en adelante Empleado/a) con DNI nº [.....].

Ambas partes se reconocen la legitimación y la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente Acuerdo de Trabajo a distancia libre y voluntariamente,

MANIFIESTAN

I. Que en fecha xx de xxxx de 2021, Capgemini ha comunicado el lanzamiento de un nuevo programa de trabajo a distancia, con el objeto de lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, favoreciendo con ello además la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

II. Que Capgemini y la Representación Legal de los trabajadores han suscrito un Acuerdo en materia de trabajo a distancia donde se regulan las condiciones de la política que aplica a todos los profesionales que acceden al mismo.

III. Que el/la Empleado/a, actualmente viene prestando/prestará sus servicios para el proyecto/s [.....] que Capgemini desarrolla para el cliente/s [.....], y ha solicitado de forma voluntaria su adhesión al trabajo a distancia, por lo que está de acuerdo en todos sus términos y condiciones recogidas en el mismo.

IV. Que Capgemini ha evaluado las características de la actividad desarrollada por el Empleado/a en relación con las condiciones del proyecto/s servicio/s en el que actualmente se encuentra asignado, y entiende que es posible el desarrollo de su trabajo bajo la modalidad de trabajo a distancia en las condiciones que se regulan y conforme al Acuerdo de Política de trabajo a distancia.

En su virtud, ambas partes pactan firmar el presente Acuerdo con sujeción a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. – Inicio y duración

Que el presente acuerdo surtirá efectos desde el día ____ de ____ de ____ y hasta el [...] de [.....] de [.....], pudiendo ser prorrogable mientras siga prestando sus servicios para el referido servicio/proyecto/cliente al que actualmente está adscrito y/o no cambien las circunstancias que permiten seguir desarrollando la prestación del servicio en la modalidad a distancia, mediante una nueva solicitud.

SEGUNDA. – Distribución y horario

Que el trabajo a distancia y el trabajo presencial se acuerda, por ambas partes, que se realice conforme a la siguiente distribución:

(Incluir los días solicitados y aprobados en la solicitud de trabajo a distancia)

Ambas partes acuerdan que esta distribución de la prestación de servicios podrá modificarse de mutuo acuerdo con el responsable y siguiendo lo establecido en el Acuerdo de Trabajo a distancia suscrito entre Capgemini y la Representación Legal de los Trabajadores.

TERCERA. – Centro de trabajo

Opción 1: Que el centro de trabajo de la empresa en el que está adscrita la persona trabajadora es el ubicado en [_____], siendo el lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial en los porcentajes aprobados.

Opción 2: Que el centro de trabajo de la empresa en el que está adscrita la persona trabajadora es el ubicado en [_____], no obstante, y dada la específica actividad realizada, se establecen las oficinas del cliente como lugar de trabajo donde desarrollará la jornada en modalidad presencial en los porcentajes aprobados, salvo cambios en la organización del proyecto que requieran de cambio de lugar de trabajo.

CUARTA. - Lugar del trabajo a distancia

El desarrollo del trabajo a distancia se llevará a efecto en el domicilio habitual del Empleado/a, designado libremente por el/la Empleado/a y que debe cumplir con las condiciones de conexión a internet adecuadas y las reguladas en los apartados de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Protección de los datos. Si el/la Empleado/a tuviera intención de cambiar el domicilio habitual deberá comunicarlo a Capgemini con una antelación mínima de 5 días., debiendo cumplir igualmente con las condiciones de conexión a internet adecuadas y las reguladas en los apartados de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Protección de los datos.

QUINTA. – Equipamiento de trabajo (inventario)

Capgemini España proporciona a todos sus profesionales un equipamiento de trabajo que se define como un conjunto de elementos necesarios para que cualquier profesional pueda realizar su trabajo, que se solicitará conforme a los procedimientos establecidos por la Compañía.

El equipamiento de trabajo recogido en el Acuerdo de Trabajo a distancia suscrito entre Capgemini España y la Representación Legal de los Trabajadores y que se detalla a continuación, no prescribe modelos y marcas, es una relación del tipo de equipamiento al que se tiene acceso:

- Ordenador portátil, cargador, mochila, teclado, ratón, auriculares, cable de red, monitor externo, silla ergonómica y reposapiés.
- Herramientas de software, hardware y soporte tecnológico (tipo: IT Help, MyConnect) así como medios y herramientas corporativas que favorezcan el trabajo colaborativo (tipo: Skype for Business, Microsoft Office 365 / Teams.)
- Trimestralmente podrá hacerse una petición de material consumible de papelería (tipo: libreta, bolígrafos, subrayadores, etc.) a la Unidad de Negocio correspondiente.

SEXTA. - – Compensación de gastos

Conforme a lo recogido en el Acuerdo de trabajo a distancia suscrito entre Capgemini y la Representación Legal de los Trabajadores, es decir, adicionalmente al equipamiento de trabajo, se abonará como compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia las siguientes cantidades:

- 2021: abono de 15 € brutos mensuales durante los meses de octubre, noviembre y diciembre.
- 2022: abono de 20 € brutos mensuales a partir de 1 de enero.
- 2023: actualización del 5%, lo que supone 21€ brutos mensuales.
- A partir del 1 de enero de 2024 y hasta la firma de un nuevo acuerdo, se mantendrá la compensación de 21€ brutos mensuales.

SÉPTIMA. – Control y desarrollo de la actividad

La utilización de las herramientas puestas a disposición del/la Empleado/a será sólo y en exclusiva para fines empresariales y profesionales como herramienta de trabajo en el desempeño de las funciones de su puesto conforme a las políticas de Capgemini en materia de Sistemas de Información y al contrato laboral.

El/la Empleado/a debe estar disponible a través de las herramientas de colaboración corporativas y/o correo electrónico durante su jornada laboral.

El/la Empleado/a estará disponible para las reuniones necesarias: internas y/o reuniones con clientes y/o, viajes de negocio, aunque coincidan con días específicos de realización de trabajo a distancia. En la medida de lo posible, los días que el/la Empleado/a no pueda trabajar a distancia por los motivos anteriormente citados, serán sustituidos por otros días en los que le correspondería trabajo presencial.

OCTAVA. – Incidencias

En el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, la persona trabajadora tiene la obligación de comunicar esta circunstancia a la Empresa de forma inmediata. En todo caso, el/la Empleado/a dispondrá del soporte técnico para la resolución de las incidencias que puedan producirse de igual forma que en la modalidad presencial, siendo responsabilidad del/la Empleado/a la solución de las incidencias que le resulten imputables.

En el supuesto de que la incidencia no pueda ser solucionada en remoto en un plazo razonable, el/la Empleado/a tendrá la obligación de acudir al puesto de trabajo de forma presencial a la mayor brevedad si allí pudiera desarrollar su actividad y mientras la incidencia sea resuelta.

NOVENA. – Protección de Datos y Seguridad de la Información

Capgemini tiene políticas en materia de seguridad y protección de datos, disponibles en la plataforma Sisc@alWeb (<http://siscal.es.capgemini.com/>), que aplican a todo el Grupo y se adaptan a las legislaciones de los países. Estas políticas son plenamente de aplicación en el desarrollo de nuestro trabajo, tanto presencial como cuando realizamos trabajo a distancia.

DÉCIMA. – Desconexión Digital

El/la Empleado/a desarrollará las funciones propias de su puesto de trabajo con el régimen de jornada y horario habitual.

Capgemini reconoce el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital, como un elemento fundamental para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral, conforme a lo recogido en el Acuerdo de trabajo a distancia suscrito entre Capgemini y la Representación Legal de los Trabajadores,

DECIMOPRIMERA. – Prevención de riesgos laborales.

El/la Empleado/a manifiesta expresamente que ha sido debidamente informado de la política de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y que conoce las recomendaciones en esta materia incluidas en los siguientes documentos y que se le ha entregado junto con el presente acuerdo:

- Recibí de la información PRL trabajo a distancia.
- Cuestionario de prevención de riesgos laborales de trabajo a distancia.
- Manual de trabajo a distancia en prevención de riesgos laborales.

y por ello, se obliga a que el espacio desde donde se prestan los servicios en régimen de trabajo a distancia, reúna las condiciones legalmente requeridas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Salud y Seguridad.

DECIMOSEGUNDA. – Reversibilidad

Ambas partes reconocen expresamente que el régimen de trabajo a distancia aquí pactado es de carácter voluntario y, en todo caso, reversible, por lo que, en cualquier momento, cualquiera de las partes, de forma unilateral, podrá finalizar el presente acuerdo en los términos y con los periodos previstos en el Acuerdo de Trabajo a distancia suscrito entre Capgemini y la Representación Legal de los Trabajadores.

DECIMOTERCERA. - Comunicación a la representación legal de los trabajadores y al SEPE

Se realizará la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores y al SEPE en los términos establecidos por la normativa aplicable.

DECIMOCUARTA. - Legislación aplicable

En lo no previsto en el presente acuerdo y en el acuerdo sobre Trabajo a distancia suscrito entre Capgemini y la RLT se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y *estudios de mercado y de la opinión pública, que es de aplicación, así como aquellos* acuerdos entre la empresa y la RLT que le puedan ser de aplicación.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, ambas partes firman el presente acuerdo por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y la fecha arriba indicados.

Por Capgemini

Por el/la Empleado/a

ANEXO: Recibí Información de PRL Trabajo a Distancia

CAPGEMINI ESPAÑA, S.L. en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, entrega al trabajador:

D/D^a: _____

Con DNI: _____

Centro de trabajo: _____

La información que se detalla a continuación:

- Manual Trabajo a Distancia Prevención de Riesgos Laborales
- Cuestionario de Prevención de Riesgos laborales para Trabajo a Distancia
- Acuerdo individual de Trabajo a Distancia

El trabajador se compromete a seguir las indicaciones que se aportan en la información entregada.

En _____ a ____ de _____ de 20 ____

Fdo: El/La Trabajador/a: _____