

ACUERDO MARCO DE TELETRABAJO

En Martorellas, a 15 de diciembre de 2021.

REUNIDOS

De una parte y en representación legal de Towa Pharmaceutical Europe S.L.:

- ✓ Meritxell Ferraté Mestres

De otra parte, el Comité de Empresa de Towa Pharmaceutical Europe S.L., representado su Presidente y Secretaria del Comité de Empresa:

- ✓ Presidente: Andrés Muñoz Pons
- ✓ Secretaria: Beatriz Valverde Matias

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad en la condición que cada uno comparece para la firma del presente documento, y a tal efecto:

MANIFIESTAN

- Que es voluntad de las partes establecer un marco general regulador de condiciones para la modalidad de teletrabajo en la empresa.
- Que, por ello, los pasados días 10 y 14 de diciembre de 2021 se reunieron al objeto de debatir y negociar las susodichas condiciones.
- Que si bien es cierto que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se ha visto incrementada progresivamente en la última década, la pandemia de la COVID-19 ha transformado de manera importante las formas de trabajar de la compañía. Dicha necesidad de nuevo marco regulador explica la entrada en vigor de la normativa en materia de teletrabajo, contenido en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, y, posteriormente, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia y "teletrabajo".



- iv. Que el referido nuevo marco normativo se verá traducido en Acuerdos de teletrabajo individuales que se suscribirán, de forma voluntaria, de conformidad a lo dispuesto a la normativa laboral vigente a cada momento.

Por todo lo anteriormente expuesto, reconociéndose las partes plena capacidad y legitimación suficiente para negociar y adoptar los pactos fijados en el presente documento con carácter obligatorio,

ACUERDAN

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente "Acuerdo Marco de Teletrabajo" será de aplicación a las personas trabajadoras de Towa Pharmaceutical Europe S.L. que por la naturaleza de su puesto puedan acceder a la modalidad de teletrabajo.

La modalidad de teletrabajo se basa en el desarrollo de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Consiguientemente, la implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios. En líneas generales, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para determinar qué personas trabajadoras se podrán acoger a la modalidad de teletrabajo:

1. La capacidad de mantener el servicio al cliente interno y externo sin causar ningún tipo de distorsión o decrecimiento en la calidad del mismo
2. La capacidad de coordinar tareas y actividades con otras áreas o personas de la compañía, incluido con su superior jerárquico
3. Las condiciones del domicilio desde donde se realizará el teletrabajo
4. La experiencia y rendimiento histórico de la persona trabajadora

El departamento de People & Culture de Towa, supervisará la correcta y homogénea aplicación de los criterios anteriormente mencionados, evitando cualquier tipo de inequidad o discriminación.

II. VIGENCIA

El presente "Acuerdo Marco de Teletrabajo" entrará en vigor en la fecha de la firma del mismo.

No obstante lo anterior, el teletrabajo establecido en este acuerdo podrá realizarse a partir del 1 de enero de 2022.

III. CONCEPTO DE TELETRABAJO

A los efectos del presente acuerdo se entenderá que se está ante una prestación de servicios en modalidad de teletrabajo el realizado en el domicilio (principal o secundario) de la persona

trabajadora elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por consiguiente excluidas aquellas actividades que tienen lugar fuera de las dependencias de la compañía debido a la propia naturaleza de las mismas (por ejemplo: actividad delegados comerciales o formaciones).

Se entenderá que existe una regularidad en el teletrabajo cuando, en un período de 3 meses, los días de dicha modalidad correspondan a un 30% de la jornada.

IV. FORMALIZACIÓN TELETRABAJO

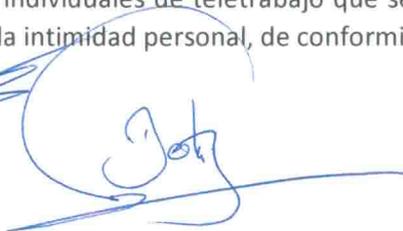
Según lo establecido en la normativa laboral vigente, el teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora y como para la compañía y requerirá la firma del acuerdo individual de teletrabajo en los términos previstos en el mismo.

En dicho acuerdo se contemplará lo siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas facilitado por la empresa
- b) Compensación de gastos
- 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) Domicilios elegidos (principal y secundario) por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia
- g) Condiciones de reversibilidad
- h) Método de registro de jornada
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia
- j) Normativa LOPD específicamente aplicable en el trabajo a distancia
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo individual de teletrabajo será reversible tanto para la persona trabajadora como para la compañía, debiendo para ello preavisar por escrito ambas partes con una antelación mínima de 30 días naturales.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia los acuerdos individuales de teletrabajo que se realicen, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de



los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia de los acuerdos de trabajo a distancia se entregarán por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras simultáneamente y por el mismo método que las copias básicas.

Se trasladará a la RLPT una lista de las personas trabajadoras en régimen de teletrabajo tras la firma del presente acuerdo.

V. CONDICIONES DE TELETRABAJO

A continuación se relacionan las condiciones que regirán en la modalidad de teletrabajo regulada en el presente Acuerdo:

- 
1. **Días:** con independencia de la jornada contratada, la persona trabajadora podrá realizar un máximo 3 días por semana de teletrabajo, sin posibilidad de acumular los mismos o trasladarlos a otra semana.
 2. **Solicitud:** la persona trabajadora deberá solicitar a su Manager el día de teletrabajo con un mínimo de 48 horas de antelación.
 3. **Compensación gastos:** en materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, la cantidad a abonar será de 35€ brutos mensuales en concepto de "compensación trabajo distancia", de conformidad con lo regulado en el artículo 11 del Convenio colectivo de la Industria Química. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y se abonarán de manera lineal, con independencia de la jornada trabajada y de los días de teletrabajo realizados en el mes.



Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de teletrabajo (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con la definición establecida en el acuerdo III.

La diferencia de importe compensatorio existente entre lo anteriormente estipulado y lo reflejado en el Convenio colectivo de la Industria Química podrá ser destinada por el trabajador para sufragar cualquier reforma, compra de mobiliario o cambio en el domicilio laboral del empleado que deba realizarse para cumplir con la normativa de seguridad y salud.

4. **Prevención de Riesgos Laborales:** Como responsable de la protección de la salud y seguridad profesional de sus empleados, TOWA informará oportunamente sobre las medidas adecuadas en el uso de pantallas y equipos de audio, herramientas
- 

ergonómicas, etc. con el fin de garantizar un ambiente de trabajo saludable mediante la realización de uso eficiente del equipo.

El trabajador se compromete a adoptar y seguir las medidas recomendadas.

Los empleados tienen la obligación de realizar una autoevaluación de riesgos a domicilio, siguiendo las instrucciones y recomendaciones de la empresa.

Con el fin de evaluar los riesgos laborales y verificar la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud en materia de salud, el empleado facilitará el acceso a su domicilio a los auditores designados por la empresa competente en la materia. El acceso estará sujeto a notificación previa y consentimiento del empleado, dentro de los límites de la legislación nacional. Se informará de esta situación a la RLPT y DDPP.

La instalación de cualquier dispositivo para controlar o monitorear la calidad o productividad respetará la privacidad del trabajador.



Meritxell Ferraté Mestres
People & Culture Chief Office



Andrés Muñoz Pons
Presidencia RLPT



Beatriz Valverde Matias
Secretaría RLPT



