

ACUERDO DE TELETRABAJO



El Grupo Stellantis lleva años desarrollando políticas en materia de Responsabilidad Social e igualdad, que se han ido traduciendo en numerosos acuerdos suscritos con la representación social en las distintas Entidades que lo conforman. Entre estos acuerdos se encuentra el despliegue del teletrabajo en los distintos centros de actividad del Grupo en España.



En el Centro de Producción de Vigo, en un primer momento se puso en marcha el teletrabajo como experiencia piloto. Tras su buena acogida, se incluyó como una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el Plan de Igualdad del Centro del Convenio Colectivo 2020-2023.



La pandemia provocada por la Covid-19, y la aplicación de las recomendaciones previstas en el Real Decreto Ley del Estado de alarma, hizo que se generalizase el teletrabajo en aquellos puestos y funciones compatibles con el mismo. Una vez se reanudó la actividad productiva del Centro de Vigo, muchas de las áreas no directamente relacionadas con la producción han venido manteniendo esta organización del trabajo, respondiendo así también a una nueva realidad de la que el Grupo ha querido tener conocimiento más directo a través de una encuesta en la que las personas trabajadoras dieron su apoyo mayoritario a la posibilidad del trabajo a distancia.



Con la publicación del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, se dotó de una regulación general al sistema, previendo como eje clave del teletrabajo el acuerdo bilateral entre la persona trabajadora y la empresa, fijación de una contraprestación, aplicación de la prevención de riesgos laborales y el derecho a la desconexión digital, entre otros.



En aplicación del nuevo marco legal de las situaciones de teletrabajo, en reunión del Comité de Empresa de 15 de diciembre de 2020 se plantearon con la representación social sus principales elementos reguladores, entre ellos, el régimen de compensación y el modelo de acuerdo individual de teletrabajo, que fueron validados por la mayoría de la representación social. Ya dentro del marco de negociación del Convenio Colectivo 2024/2027 y con motivo de la revisión de los acuerdos vigentes, se dota de una cobertura global al acuerdo individual de teletrabajo para una mayor seguridad jurídica de las personas trabajadoras.

En consecuencia, reunidos en Vigo, a 28 de noviembre, la Comisión negociadora del Convenio Colectivo 2024/2027 conformada, de una parte, por la representación de la Dirección de la Empresa y, de otra, por una representación del Comité de Empresa, tras los intercambios

producidos en las sesiones de negociación, se adoptan con la mayoría de la representación social de la comisión negociadora integrada por los sindicatos SIT-FSI, UGT-FICA y CCOO los siguientes,

ACUERDOS

PRIMERO. - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Queda incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo toda persona que, a partir de su entrada en vigor, desarrolle su prestación laboral en régimen general de teletrabajo, siendo éste el que se presta un mínimo del 70% de la jornada laboral desde un lugar específicamente dedicado en su domicilio o en cualquier otro lugar elegido al efecto, y siempre que así lo haya acordado y formalizado por escrito previamente, en las condiciones previstas en este acuerdo.

Asimismo, al objeto de dotar de una solución alternativa a determinadas situaciones personales y proporcionar una mayor flexibilidad laboral a las personas trabajadoras, teniendo en consideración el actual marco legislativo se considerará también como prestación de actividad en régimen de teletrabajo aquella que se pueda realizar entre el 30% y el 70% de la jornada laboral.

El desempeño ocasional o permanente en menos de día y medio a la semana desde el domicilio o lugar de trabajo fijado por la persona trabajadora, o el teletrabajo parcial de unas determinadas horas no será considerado teletrabajo sino flexibilidad de jornada a los efectos de lo establecido en este acuerdo y requiriendo igualmente de la voluntariedad de ambas partes para su aplicación.

SEGUNDO. - CRITERIOS DE APLICACIÓN

El teletrabajo reviste carácter voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Dirección de la Empresa, en su ofrecimiento, solicitud y aceptación, y requerirá de un acuerdo previo y formalizado por escrito entre ambas partes, denominado "*acuerdo individual de teletrabajo*" (AIT), cuyo modelo se anexa. De cada acuerdo individual suscrito, una vez firmado por ambas partes, se dará una copia a la representación social dentro de los términos y plazos que establece la legislación vigente.

En el documento "*acuerdo individual de teletrabajo*" se concretarán para cada caso particular las condiciones específicas de la prestación de teletrabajo. Entre otras, en el acuerdo individual de teletrabajo (AIT) se especificará el número de jornadas semanales en teletrabajo y trabajo presencial, conforme a lo establecido en la estipulación primera, el porcentaje de jornada laboral dedicado a teletrabajo, el lugar de prestación del teletrabajo, la duración y las

condiciones generales de desarrollo de la prestación, quedando el presente acuerdo como marco de referencia para todo lo no previsto en dicho acuerdo individual.

TERCERO. - VIGENCIA

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia de cuatro años prorrogable por la tácita anualmente, sin menoscabo de que las partes puedan solicitar su revisión cuando las evoluciones legislativas o las circunstancias organizativas y/o productivas de la empresa dificulten su mantenimiento.

Todos los acuerdos individuales de teletrabajo suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo mantendrán su vigencia actual, sin menoscabo de adecuar sus condiciones a las aquí previstas.

CUARTO. - NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

La prestación de actividad en teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, que se mantienen en sus términos conforme al Convenio Colectivo vigente y Acuerdos Colectivos de aplicación en la Empresa, con las peculiaridades establecidas en el presente Acuerdo

La prestación de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo se realizará sin perjuicio de los viajes y desplazamientos necesarios para el adecuado desempeño de las funciones encomendadas, en los mismos términos y condiciones que en el trabajo presencial en el centro de trabajo.

La persona en situación de teletrabajo deberá asistir de forma presencial en el centro de trabajo a las sesiones de formación, reuniones, acogida de nuevos integrantes en el equipo o cualquier otra actividad que no pueda realizarse a distancia, de acuerdo con las funciones que le correspondan en atención al puesto de trabajo que ocupa, lo que se le comunicará con la mayor antelación posible y, como mínimo, el día anterior.

El horario de trabajo será el mismo que la persona trabajadora desempeña durante las jornadas presenciales de trabajo. Cuando la prestación de actividad en teletrabajo se realice de forma parcial, y no en jornadas completas, se deberá indicar en el AIT la franja horaria diaria dedicada a teletrabajo y la realizada en el centro de trabajo.

La persona trabajadora prestará, durante las jornadas de teletrabajo, las funciones propias de su puesto de trabajo con el mismo contenido y alcance que en caso de prestación presencial en el centro de trabajo.

Medios materiales



Para la adecuada ejecución del teletrabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará a la persona trabajadora los medios materiales necesarios, y en concreto, las siguientes herramientas informáticas y de comunicación que le permitan desempeñar la actividad laboral desde su domicilio particular designado como lugar de teletrabajo:

- 
- Ordenador portátil y dispositivos para la realización de copias de seguridad (nube, memoria externa...).
 - Periféricos de entrada y de salida: monitor, teclado, ratón, auriculares
 - Teléfono móvil, siempre y cuando las funciones que le son propias para un adecuado desempeño de su puesto, con independencia de la situación de teletrabajo, exijan disponer del mismo.



Asimismo, se facilitarán los programas informáticos y demás software necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.



El mantenimiento de los medios informáticos puestos a disposición de la persona trabajadora, así como la actualización del software y demás programas informáticos necesarios para la actividad serán a cargo de la empresa a través de sus servicios de soporte técnico – help desk, informática, etc.- Asimismo, la Dirección de la Empresa será la responsable del cambio, reparación y/o renovación de los medios informáticos puestos a disposición de la persona trabajadora de acuerdo con las políticas Stellantis de renovación de útiles.



Por su parte, la persona trabajadora se compromete, en el ámbito del domicilio designado como lugar de teletrabajo, a mantener y conservar en buen estado los medios materiales puestos a su disposición para el desempeño de la actividad laboral, así como a respetar y cumplir la normativa sobre utilización de recursos informáticos y de comunicación vigente en cada momento en la Empresa, que se publica en la intranet de la Empresa (PSAV3) y, en especial, el respeto de las claves y contraseñas de uso personal que le identifiquen como usuario de dichos recursos.



La persona trabajadora deberá disponer en todo momento de una línea operativa de Internet que le permita conectarse con la Empresa para realizar la prestación de servicios desde el domicilio designado como lugar de teletrabajo.



Compensación de gastos

La Empresa realizará una aportación anual fija de 120 euros brutos al año para compensar los costes que la persona trabajadora tendrá como consecuencia de la utilización de los equipos y sistemas informáticos necesarios para la prestación del teletrabajo y que le han sido puestos a disposición por la empresa, incluyendo en dicho importe los costes de suministro eléctrico y conexión a internet, así como los derivados de la adquisición de mobiliario necesario, según el caso.

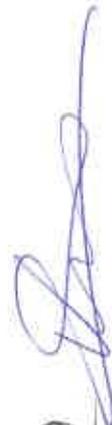


La persona trabajadora percibirá dicha cantidad en su complemento individual, que se abonará en cada paga su parte proporcional, una vez suscrito el Acuerdo individual de Teletrabajo. El importe será invariable independientemente de las alteraciones puntuales de los días a la semana en régimen de teletrabajo fijados en el acuerdo y de las vacaciones o festivos fijados en el calendario.

Medios de control de la actividad



De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa garantizará el registro diario de jornada de las personas teletrabajadoras. La situación de teletrabajo se recogerá en el registro de jornada implantado en la empresa, con el mismo horario de trabajo que se desempeñe durante las jornadas presenciales, sin perjuicio de practicar horario flexible que pudiese acordarse con el responsable del servicio, pero que en todo caso debe respetar los tiempos de disponibilidad en el trabajo, así como las normas de tiempo de trabajo y descanso.



Esta información podrá ser utilizada por la empresa como medio de control de la jornada efectivamente realizada por la persona en régimen de teletrabajo.

Derechos de Representación Colectiva.



La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona en dicha situación, que continuará en las mismas condiciones de sufragio activo y pasivo, así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, a través del tablón digital de información del Comité de Empresa o de las secciones sindicales con representación en el mismo, en los términos que están establecidos con carácter general para las personas que prestan servicios en el Centro de trabajo con carácter permanente.

QUINTO. – CONFIDENCIALIDAD. DESCONEXIÓN DIGITAL



La persona trabajadora se compromete a respetar y cumplir las normas vigentes en cada momento en la Empresa en materia de confidencialidad y secreto profesionales durante las jornadas de teletrabajo, y especialmente respeto al uso y tratamiento en el ámbito del domicilio designado como lugar de teletrabajo de la información y documentación relativas a su actividad laboral, pues dicha situación requiere una vigilancia reforzada sobre la confidencialidad y la ciberseguridad a fin de proteger la empresa.



Dichas normas se encuentran disponibles para su consulta por parte de las personas trabajadoras en la intranet de la empresa.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido legal o convencionalmente, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, procurando no realizar llamadas o envío de correos fuera del horario laboral.



Stellantis asume el compromiso de promover el uso razonable de los medios digitales, haciéndolos compatibles con la salud y el bienestar en el trabajo. Para ello Stellantis ha definido una guía de *desconexión* digital, que se encuentra a disposición de las personas en la intranet de la empresa, y en la que también se recogen los supuestos de comunicación e información por motivos urgentes y/o acontecimientos extraordinarios.

SEXTO. - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.



Las disposiciones legales y convencionales relativas a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo son aplicables, igualmente, a las personas teletrabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como la vigilancia de la salud en los mismos términos que el resto de la plantilla.



La persona trabajadora se compromete, en el ámbito del domicilio designado como lugar de teletrabajo, a respetar y cumplir las normas e instrucciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, a cuyos efectos realizará la formación e información necesarias, obligándose éste a colaborar con la empresa para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales relativas a la protección de su salud y seguridad en el trabajo, así como a poner en conocimiento de la Empresa cualquier variación o alteración del lugar de teletrabajo que pudiera tener incidencia en su seguridad y salud durante el tiempo de prestación de la actividad laboral.

La persona trabajadora realizará una autoevaluación de riesgos de su puesto de trabajo certificando que cumple con los requisitos en esta materia para desempeñar el trabajo a distancia, lo que, conforme a la ley de prevención de riesgos laborales podrá ser sometido a auditoría por parte del servicio de prevención propio de la empresa o el que designe al respecto.

Sólo tendrán la consideración de accidentes de trabajo in itinere aquellos que se lleven a cabo en el desplazamiento en los días en los que se realiza trabajo presencial desde el domicilio o lugar de trabajo fijado para el teletrabajo al centro de trabajo o viceversa, ya sean los días que están pactados por acuerdo o los días que les sea requerida su presencia en las instalaciones de la empresa por su línea jerárquica con el preaviso acordado. En caso de posible accidente de trabajo, el departamento de RRHH y el área sanitaria del servicio de prevención propio de la empresa analizarán las circunstancias concretas del mismo para determinar si se trata de accidente de trabajo o no.

SEPTIMO. - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Todas las cuestiones que se susciten en materia de la prestación de teletrabajo, teniendo en consideración su relevancia para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, se tratarán en el seno de la Comisión de Igualdad del Centro de Vigo.

En prueba de conformidad, lo firman en Vigo, en el mismo lugar y fecha establecido al inicio.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN



Maria Amoedo Bravo



José M. Cernadas Arcas



Antonio Fernández Fernández



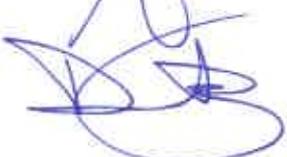
M^a Isabel Fontano Blanco



Miguel Ángel Heras Iglesias



David Martínez Alonso



Daniel Quintas Vecino



Pablo Ramos Basoa



Paula Rodríguez Rivera

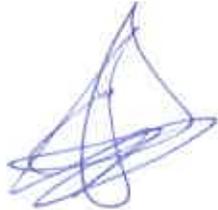


Ramón Torres Búa

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL



Daniel Álvarez Lage



José R. Cameselle Rodríguez



Alberto Jordán Alonso



Víctor Manuel Mera Parajo



José Antonio Nimo Filgueira



Beatriz Montes Comesaña



Aser Sanz Fernández



Santiago Carollo Rivero



Santiago García Cameselle

**ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO
Acuerdo individual de teletrabajo**

En, a ___ de _____ de 20__

POR UNA PARTE, D/ña. _____, mayor de edad, en nombre y representación de (nombre de la empresa). (en adelante, la Empresa), con NIF y domicilio a estos efectos en

POR OTRA PARTE, D/ña. _____ (en adelante, la persona trabajadora), mayor de edad, con DNI _____ y domicilio en _____, de _____, que presta servicios como trabajador por cuenta ajena en la Empresa.

MANIFIESTAN

Que la persona trabajadora cuenta con una relación laboral en vigor formalizada mediante contrato de trabajo suscrito por las partes el de de

Que, en respuesta a la solicitud de la persona trabajadora, ambas partes, de forma voluntaria, fijan las condiciones para desempeñar dicha prestación laboral en la modalidad de teletrabajo porque permite el cumplimiento de las necesidades del negocio contando con una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, lo que redundará en una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Es por lo que las partes suscriben el presente anexo al contrato de trabajo que, con la vigencia que en el mismo se establece, se formaliza al amparo de la legislación vigente – artículo 13 ET - y de las condiciones generales establecidas en el acuerdo colectivo suscrito en la Empresa para esta modalidad de prestación de la actividad laboral a distancia.

Por lo expuesto,

ACUERDAN

PRIMERA. - LUGAR DE PRESTACIÓN DEL TELETRABAJO

A partir de la fecha de firma del presente Acuerdo, la persona trabajadora está autorizada a trabajar, tanto desde el centro de trabajo; siendo este el Centro de Producción de Vigo, como desde su domicilio, así como desde cualquier otro lugar libremente elegido por el mismo,

conforme a lo que específicamente acuerde con su jerarquía, previa solicitud cursada con 24 horas de antelación, y según lo indicado en las cláusulas siguientes.

La persona trabajadora dispondrá siempre de un lugar específicamente dedicado y adecuado de modo que el teletrabajo pueda realizarse en un entorno propicio, reservándose la Compañía el derecho de evaluar si la ubicación comunicada reúne las condiciones de idoneidad necesarias.

La persona trabajadora continuará, en todo caso, adscrito al centro de trabajo donde realice de forma presencial las restantes jornadas diarias de trabajo.

La prestación de la actividad laboral en la modalidad de teletrabajo se realizará sin perjuicio de los viajes y desplazamientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, en los mismos términos y condiciones que en el trabajo presencial.

SEGUNDA. - TIEMPO DE PRESTACIÓN

La persona trabajadora prestará, con carácter general, servicios a distancia durante un xx% (mínimo 30%) de su jornada laboral anual, que equivale a xx días semanales de media, con el criterio de distribución – del trabajo presencial / teletrabajo – que se fije, atendiendo a las necesidades organizativas y, en la medida de lo posible, a las preferencias expresadas por la persona trabajadora.

La situación de teletrabajo se recogerá en el registro de jornada implantado en la empresa, con el mismo horario de trabajo que se desempeñe durante las jornadas presenciales –horario de:de, sin perjuicio de la posibilidad de practicar horario flexible que pudiera acordarse con la jerarquía, respetando, en todo caso, los tiempos de disponibilidad obligatoria para el trabajo, así como la normativa de tiempo de trabajo y descanso.

La persona trabajadora deberá, no obstante, prestar su actividad de modo presencial en el centro de trabajo, para sesiones de formación, reuniones, acogida de nuevos integrantes en el equipo, o cualquier otra actividad que no pueda ser realizada a distancia y cuya ejecución resulte necesaria en atención a las funciones que le corresponde desempeñar, lo que, con carácter general, se le comunicará lo antes posible y, como mínimo, el día anterior.

TERCERA. - CONDICIONES DE PRESTACIÓN Y EQUIPAMIENTO

Durante el teletrabajo se prestarán las funciones propias del puesto con el mismo contenido y alcance que en caso de actividad presencial en el centro de trabajo.

Para ello la Dirección de la Empresa pondrá a disposición la persona trabajadora los medios materiales y las herramientas informáticas y de comunicación que en cada momento precise para desempeñar la actividad laboral, específicamente:

- Ordenador personal

- Periféricos (.....)
- Licencias de software que precise para el desarrollo de su función.

Todo ello se recoge en el documento de cesión de medios que se establece como anexo, debiendo contar la persona trabajadora en todo momento con una línea operativa de Internet que cumpla las condiciones requeridas para conectarse con la Empresa.

El mantenimiento de los medios informáticos, la resolución de las incidencias técnicas que se produzcan durante la prestación de la actividad en teletrabajo, así como de la actualización del software y demás programas informáticos necesarios para la actividad serán a cargo del servicio de soporte técnico de la empresa – help desk. Asimismo, la empresa será la responsable del cambio y renovación de los medios informáticos puestos a disposición de la persona trabajadora de acuerdo con las políticas internas de renovación de Stellantis.

La persona trabajadora se compromete a usar de forma diligente y mantener y conservar en buen estado los medios materiales puestos a su disposición por la Empresa para el desempeño de la actividad laboral. Igualmente, y respecto a los recursos informáticos y de comunicación, cuya renovación se realizará conforme a los criterios habituales, se obliga la persona trabajadora a respetar y cumplir la normativa sobre de uso de estos vigente en cada momento en la Empresa, y en especial respecto de las claves y contraseñas de uso personal que le identifiquen como usuario de dichos recursos.

En este contexto, la Empresa realizará una aportación anual fija de 120 euros brutos al año que las partes consideran suficiente y adecuada para compensar los costes que la persona trabajadora tendrá como consecuencia de la utilización de los equipos y sistemas informáticos necesarios para la prestación del teletrabajo y que le han sido puestos a disposición por la empresa, incluyendo en dicho importe los costes de suministro eléctrico y conexión a Internet, así como los derivados de la adquisición de mobiliario necesario, según el caso.

Esta cantidad se abonará como complemento salarial por cada mes efectivo en situación de teletrabajo, integrándola en su complemento individual, abonando en cada paga, una vez suscrito el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

CUARTA. - CONFIDENCIALIDAD

La persona trabajadora se compromete a respetar y cumplir las normas vigentes en cada momento en la Empresa en materia de confidencialidad y secreto profesionales durante las jornadas de teletrabajo, y especialmente respecto al uso y tratamiento en el lugar de teletrabajo de la información y documentación relativas a su actividad laboral, pues esta situación requiere una vigilancia reforzada sobre la confidencialidad y la ciberseguridad a fin de proteger la Compañía, sea con el buen uso de los medios puestos a disposición, el rigor en la aplicación y mantenimiento de las claves, el secreto de las informaciones escritas y verbales, el respeto de las reglas de confidencialidad de la documentación o el acceso a sitios de internet.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido legal o convencionalmente, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, procurando no realizar llamadas o envío de correos fuera del horario laboral.

Stellantis asume el compromiso de promover el uso razonable de los medios digitales, haciéndolos compatibles con la salud y el bienestar en el trabajo. Para ello Stellantis ha definido una guía de *desconexión* digital, que también recoge los supuestos de comunicación e información por motivos urgentes y/o acontecimientos extraordinarios.

QUINTA. - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La persona trabajadora se compromete, a respetar y cumplir las normas e instrucciones vigentes en la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, a cuyos efectos realizará la formación e información necesarias, obligándose éste a colaborar con la Compañía para asegurar el cumplimiento de las exigencias legales relativas a la protección de su salud y seguridad en el trabajo.

La persona trabajadora realizará una autoevaluación de riesgos de su puesto de trabajo, certificando que cumple con los requisitos en esta materia para desempeñar el trabajo a distancia, lo que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos, podrá ser sometido a auditoría.

SEXTA. - VIGENCIA DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

La prestación de la actividad laboral en esta modalidad tendrá una vigencia inicial de 1 año, iniciándose el día ___ de ___ de 202__ y finalizando el día ___ de ___ de 202__. Este plazo se prorrogará de forma tácita por sucesivos períodos anuales, si no mediara comunicación en contra de cualquiera de las partes antes de la finalización de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Habida cuenta del carácter voluntario y reversible del teletrabajo, este acuerdo podrá finalizar anticipadamente a la fecha de vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas posteriores, por alguna de las siguientes causas:

- a) Por incumplimiento por cualquiera de las partes de las obligaciones y compromisos asumidos en el presente Acuerdo individual.

Por un cambio en las funciones ejercidas por el/l trabajador/a que requiera la prestación de actividad presencial; o por causas justificadas relacionadas con la competitividad, la productividad y la organización del trabajo.

- b) Por acuerdo de las partes o voluntad expresada por cualquiera de los firmantes.

- c) Por decisión de la Dirección de la Empresa, fundamentada en razones organizativas, dado el carácter reversible del presente acuerdo.

El ejercicio de la reversión deberá ser comunicado por quien lo ejerce con una antelación mínima de 30 días.

Ambas partes, libre y voluntariamente, siendo conscientes de su fuerza vinculante, firman el presente Anexo por duplicado ejemplar en señal de conformidad

La persona trabajadora

La Dirección de la Empresa

**ANEXO I:
Medios materiales puestos a disposición para el desarrollo del teletrabajo**

Para el desarrollo de la prestación laboral en teletrabajo, la persona trabajadora dispondrá de los elementos que se citan a continuación, que deberán devolverse a la Compañía cuando ello le sea requerido, normalmente a la finalización de la prestación a distancia – manteniendo la asignación personal de aquellos que pudieren resultar necesarios para el trabajo presencial – o al finalizar la actividad laboral, en su caso.

Inventario de bienes:

-
-
-

Con la firma de este anexo, la persona trabajadora se compromete asimismo a mantenerlos y conservarlos en buen estado, a cuyos efectos comunicará inmediatamente a la Compañía cualquier tipo de avería, inconveniente que pueda surgir con los equipos y que pudiera impedir el desarrollo de su prestación.

Lo que, en prueba de conformidad, se firma en, a de de 2020

La persona trabajadora

La Dirección de la Empresa