

**REUNIDOS**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

De una parte, D. \_\_\_\_\_, que interviene en nombre y representación de la empresa \_\_\_\_\_, en su calidad de \_\_\_\_\_.

De otra parte, D. \_\_\_\_\_, como trabajador de la empresa \_\_\_\_\_.

Ambas partes reconociéndose capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento

**MANIFIESTAN**

PRIMERO.- Que el objeto del presente documento es formalizar un acuerdo de Teletrabajo por escrito y con un contenido mínimo obligatorio como viene establecido en el art. 7 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Que siendo la Empresa \_\_\_\_\_ con CIF \_\_\_\_\_ y con Centro de trabajo en \_\_\_\_\_, la persona trabajadora a distancia D/Dña. \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_ queda adscrita a la misma y desarrollará su jornada en \_\_\_\_\_ para el desarrollo del trabajo a distancia.

SEGUNDO.- Que el Teletrabajo se acuerda con vocación temporal (6 meses). Dicho acuerdo se considerará prorrogado semestralmente con carácter tácito si no mediara renuncia con un mes de antelación.

TERCERO.- La modalidad de Teletrabajo podrá desempeñarse durante \_\_\_\_\_ días a la semana, en conformidad con el mínimo del treinta por ciento de la jornada establecido en el artículo 1 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Dicho acuerdo podrá verse modificado puntualmente en casos de imprevistos tales como bajas médicas de miembros del departamento, períodos vacacionales, etc en los que por exigencias organizativas del departamento se acredite la necesidad de que el empleado realice determinadas tareas que no son posibles de realizar en remoto.

Asimismo se establece un período inicial de prueba por un tiempo de duración prudencial (2 meses) para valorar la oportunidad de acomodo del empleado al teletrabajo, pudiendo cualquiera de las partes desistir de la iniciativa con un preaviso de una semana de antelación.

CUARTO.- La empresa facilitará los siguientes dispositivos y equipos de trabajo:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

En relación con lo anterior, el empleado deberá disponer de un ordenador propio compatible con el entorno informático de la empresa y de la conexión propia a internet a través de la cual podrá conectarse a su puesto de trabajo virtual.

En este sentido, la empresa estará obligada al mantenimiento adecuado de todos los medios puestos a disposición del trabajador/a en el lugar acordado para la prestación de servicios, bien sea su domicilio o el lugar elegido libremente por el trabajador/a.

La empresa estará obligada a compensar a la persona trabajadora los gastos ocasionados en el desarrollo del trabajo a distancia, conforme a lo acordado entre las partes.

QUINTO.- El trabajador que pase a desarrollar sus tareas a través del Teletrabajo no verá modificada ni la distribución de su jornada laboral ni su horario de trabajo, pudiendo flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido entre las partes en virtud del artículo 13 del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre.

De conformidad con lo pactado entre las partes, la empresa está obligada a llevar el registro horario del teletrabajador/a a distancia con el fin a controlar el inicio y el final de su jornada, conforme al artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien, la empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control del teletrabajador/a con el fin de confirmar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, pero siempre respetando el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora que presta servicios mediante el teletrabajo.

Cualquier modificación de las condiciones suscritas en este pacto, tendrá que ser objeto de un acuerdo por escrito entre la empresa y la persona trabajadora con carácter previo a su aplicación.

SEXTO.- Las partes se reservan la posibilidad de que el acuerdo suscrito pueda ser reversible tanto para la empresa como para la trabajadora conforme a los términos establecidos en la negociación colectiva o conforme a los términos fijados en el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

SÉPTIMO.- Al teletrabajador le será de aplicación el mismo calendario laboral, vacaciones y permisos que venía disfrutando como empleado ordinario sin distinción alguna.

Las partes acuerdan la aplicación de los periodos de descanso establecidos en la negociación colectiva, reconociendo el derecho a la desconexión digital del teletrabajador/a fuera del horario de trabajo, estando obligada la empresa a respetar la duración máxima de la jornada acordado con la persona trabajadora, conforme al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

OCTAVO.- Durante el período de desarrollo del Teletrabajo, al empleado le serán asignadas actividades entrantes en el ámbito de sus tareas, y en todo caso correspondientes a su nivel de formación y categoría profesional, sin que el cambio suponga cambio alguno en la asignación del trabajo.

NOVENO.- En el supuesto que ocurriera una avería, interrupción del funcionamiento del sistema u otra interrupción en el circuito telemático, debido a causas accidentales y no imputables al empleado, esta no comportará ningún tipo de recuperación por parte del teletrabajador. En este sentido, la empresa tendrá la obligación de garantizar la atención precisa para solventar las dificultades técnicas que pudieran producirse.

Por el contrario, las averías técnicas cuya previsión de reparación signifique una interrupción a la prestación del servicio igual o superior a 24 horas, supondrá el regreso obligatorio del teletrabajador a las oficinas de la empresa para la prestación de sus servicios.

DÉCIMO.- Se garantizará en todo momento la igualdad de trato entre los empleados que presten sus servicios íntegramente desde las instalaciones físicas de la Empresa y aquellos que opten por el Teletrabajo, sin que ello pueda suponer un menoscabo en la igualdad de oportunidades de estos últimos.

El teletrabajador mantendrá los mismos derechos laborales que disfrutaba hasta el momento, sin que dicha situación pueda suponer detrimento alguno a nivel salarial o de cualquier otro tipo de mejora.

Todo ello en virtud del artículo 4 sobre la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

UNDÉCIMO.- El empleado que presta sus servicios en la modalidad de teletrabajo, se responsabiliza, junto con la Empresa, en el cumplimiento de las normas de salud, bienestar y de prevención de riesgos laborales, en conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y conforme al artículo 16 del RD-Ley 28/2020, llevándose a cabo la evaluación por el servicio de prevención de riesgos únicamente en la zona habilitada por la trabajadora para la prestación del trabajo a distancia.

El teletrabajador reconoce que cuenta con medios físicos suficientes y adecuados para desarrollar sus funciones desde su domicilio.

DUODÉCIMO.- El teletrabajador debe guardar la más absoluta discreción sobre la información y datos a su disposición como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral. Dicho deber de secreto debe entenderse tanto respecto de la información y datos de la empresa como de las empresas clientes de la misma, en virtud del artículo 20 sobre la protección de datos y seguridad de la información del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

DÉCIMOTERCERO.- El Teletrabajo exige un alto nivel de confianza en el empleado y un compromiso equivalente por parte del mismo para realizar su rol responsablemente desde casa. Esto incluye, como parte crítica, asegurar que la información de la empresa está adecuadamente protegida.

Sólo los sistemas de comunicación aprobados por la empresa pueden ser usados para llevar a cabo sus actividades. Toda la información y equipos de la empresa deben mantenerse seguros en todo momento. Si la información se almacena temporalmente en su domicilio, debe estar bajo llave en lugar seguro o protegida adecuadamente por otros medios.

Firma Empresa Empleadora \_\_\_\_\_

Firma Empleado \_\_\_\_\_

Este documento se ofrece con una finalidad exclusivamente informativa. Si bien velamos por su vigencia, exactitud y veracidad, hay que recordar que es un modelo general que deberá adaptarse a cada supuesto, situación y momento concretos, por lo que se declina toda responsabilidad por los daños que puedan causarse debido a inexactitudes o incorrecciones en el mismo.