

PACTO SOBRE TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DE LA COVID-19

(observación el formalizar el pacto por escrito, no es obligatorio)

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 trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan.

SEGUNDO.- A esta modalidad de trabajo, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria conforme a lo establecido en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. No resultando de aplicación el conjunto de preceptos legales establecidos para el trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo en el anteriormente citado RD-ley 28/2020.

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.- El trabajo a distancia se acuerda con vocación temporal por un plazo de xxxxx meses, quedando no obstante extinguido, salvo pacto expreso en contrario de las partes en el momento que pierda vigencia legal el art. 5 del RD-ley 8/2020 , de 17 de marzo.

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.

La empresa se reserva el derecho de retirar o modificar el acuerdo individual con el trabajador en cualquier momento en base a las necesidades organizativas de la empresa o variación en los medios tecnológicos que impidan la prestación de servicios. En este caso, dicha modificación se deberá comunicar al empleado con una semana de antelación. Igualmente respetando dicho plazo el empleado podrá comunicar su deseo de rescindir o modificar los términos del acuerdo con intención de volver a prestar sus servicios en la oficina.

Igualmente, la empresa se reserva el derecho a retirar o modificar el presente acuerdo en cualquier momento en caso que se detecte el mal uso de esta modalidad por parte del empleado.

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.

QUINTO.- A la persona trabajadora que pase a desarrollar sus tareas a través del trabajo a distancia, no verá modificada ni la distribución de su jornada laboral ni su horario de trabajo, y le será de aplicación el mismo calendario laboral, vacaciones y permisos que venía disfrutando como empleado ordinario sin distinción alguna.

SEXTO.- Durante el período de desarrollo del trabajo a distancia, 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

SÉPTIMO.- 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 trabajo a distancia , 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.

OCTAVO.- .- 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.

Se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

NÓVENO.- Se establecen en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información, las siguientes instrucciones:

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.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la persona trabajadora será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la

responsabilidad de la misma, siguiendo los procedimientos establecidos por la empresa que se hacen parte integral del presente acuerdo.

DÉCIMO.- La persona trabajadora se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, como también a:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa
- .Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

UNDÉCIMO.- La persona trabajadora se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información confidencial la información de propiedad de la empresa y la información que genere la persona trabajadora en virtud del contrato de trabajo. Comprometiéndose a no divulgar dicha Información confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa

DUODÉCIMO.- Se garantiza a la persona trabajadora el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.