

PACTO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En XXXXXX, a dede 20__

REUNIDOS

De una parte, **Don** _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____ y domicilio a estos efectos en _____, actuando en nombre y representación de _____ (la Empresa en lo sucesivo) en su condición de _____.

Y, de otra, **Don** _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____, perteneciente al centro de trabajo de _____ y domicilio a estos efectos en _____ actuando en su propio nombre y derecho y en su condición de empleado de la Empresa cuyo contrato de trabajo queda suspendido (el Trabajador, en lo sucesivo).

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente Pacto de Suspensión de la Relación laboral (en adelante, el Pacto), y a tal efecto, conjuntamente

MANIFIESTAN

- I. Que la Empresa ha ofrecido al Trabajador la suspensión por mutuo acuerdo de la relación laboral que les vincula en los términos y condiciones que se establecen en el presente Pacto.
- II. Que el Trabajador, libre y voluntariamente, acepta la precitada oferta de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones que se contienen en el presente Pacto.
- III. Que el presente Pacto se suscribe en el marco de la legislación vigente a la fecha de su celebración y en razón a las actuales condiciones empresariales

y personales y profesionales del Trabajador, constituyendo las causas del mismo, y determinando en su conjunto el equilibrio contractual alcanzado entre las partes, que supone condiciones más beneficiosas que las de general aplicación en materia de suspensión de la relación laboral.

En su virtud y como condiciones expresas de la citada suspensión contractual, ambas partes suscriben el presente Pacto de Suspensión de la Relación Laboral (en adelante suspensión) y acuerdan las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. - Suspensión contractual por mutuo acuerdo entre las partes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo que vincula a ambas partes quedará suspendido –sin que se produzca su extinción- por mutuo acuerdo entre las mismas por un período de un (1) año, a contar desde el día [_____]; todo ello sin perjuicio de las especialidades recogidas en la Estipulación Segunda.

Segunda. – Duración.

1. La duración del presente Pacto será inicialmente de un (1) año a contar desde el día [_____], fecha de inicio de la suspensión pactada en la Estipulación Primera precedente. No obstante, y salvo denuncia expresa del Trabajador realizada con un preaviso mínimo de un (1) mes antes del vencimiento del período de un (1) año previamente indicado, o bien a iniciativa de la empresa tal y como se establece en las Estipulaciones Tercera y Décima, o mediante acuerdo entre las partes, el presente Pacto se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales.
2. El contrato de trabajo y el presente Pacto, al igual que el posible derecho de retorno o reincorporación reconocido como ligado a la suspensión, quedarán automáticamente extinguidos y sin posibilidad de prórroga alguna desde el primer momento en el que el Trabajador reúna los requisitos legales necesarios (período de cotización y edad ordinaria establecidos en el artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social o la que la sustituya) para acceder a jubilación ordinaria y perciba efectivamente la correspondiente pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social o desde el momento en que se cumplan las causas que contempla la estipulación décima del presente Pacto. En el caso de que existan duplicidades de pagos, el Trabajador devolverá a la empresa la compensación recibida, en un plazo máximo de dos (2) meses.

Tercera. - Suspensión del contrato de trabajo y régimen jurídico aplicable

1. Durante la situación de suspensión del contrato el Trabajador quedará plenamente exonerado de la obligación de trabajar.
2. En caso de producirse la incorporación a la Empresa previa extinción de la situación de suspensión contractual por las causas establecidas en la estipulación DÉCIMA del presente Pacto, aquella se efectuará del modo siguiente:
 - a) En caso de ser el Trabajador quien solicite su reincorporación a la Empresa, no tendrá derecho alguno a la reserva de su puesto de trabajo, aunque conservará un derecho preferente al acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional y Nivel Competencial.
 - b) En caso de ser la Empresa quien acuerde la reincorporación del Trabajador, se efectuará como si el Trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia forzosa.
3. Hasta la extinción del Pacto de suspensión, el Trabajador renuncia expresamente a solicitar prestaciones de desempleo, subsidios de desempleo o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con Endesa, cualquiera que sea su origen y en cualquiera de sus niveles contributivo o asistencial.
4. Ambas partes acuerdan que los únicos derechos y obligaciones existentes entre las mismas son los previstos en el presente Pacto, sin que unos y otras puedan ser objeto de novación modificatoria alguna en el futuro, ni de reclamaciones que tengan por objeto la incorporación al Pacto de condiciones, derechos u obligaciones adicionales o distintas de las expresamente pactadas.

Cuarta. - Compensación económica

Durante la vigencia del presente Pacto, y siempre que no se produzcan las causas consignadas en las Estipulación Decima, el Trabajador percibirá, con cargo a la Empresa una compensación económica determinada por el porcentaje del [___%] (*) sobre el salario fijo y variable anual, a la fecha de efecto de la suspensión el 100% del salario asciende a [_____] euros, integrado por las siguientes partidas: [_____]. En caso de que se produjeran las causas consignadas en la Estipulación Decima antes de la extinción del presente Pacto, se estará a lo dispuesto en la misma.

(*) El porcentaje a aplicar al salario se adaptará, en su caso, al establecido para los Trabajadores a los que le falten 5 años para causar derecho a la jubilación ordinaria (80%), cuando el empleado con el contrato suspendido cumpla dicho requisito.

1. En el supuesto de renovación del Pacto de suspensión, la mencionada compensación económica será actualizada, como máximo hasta la cuantía de la pensión máxima reconocida por la Seguridad Social del año en curso con el IPC real del año anterior, permaneciendo constante, en su caso, el resto de la compensación económica hasta la fecha de extinción del presente Pacto de suspensión. Los incrementos que corresponda efectuar tendrán en todo caso efectos económicos del día 1 de enero de cada año natural y se sumaran a la compensación económica correspondiente al mes de diciembre del año natural anterior.
2. En el supuesto de causar derecho, durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato a un premio de fidelidad, el importe del mismo se abonará en el mes de su cumplimiento.
3. La cantidad bruta anual resultante se percibirá en doce pagos mensuales iguales, mediante transferencia bancaria a la cuenta que acredite como de titularidad propia el Trabajador y, en su defecto, a la última que conste en la Empresa.
4. La Empresa calculará el tipo de retención o de ingreso a cuenta aplicable a las diferentes rentas a satisfacer sujetas a retención o a ingreso a cuenta del I.R.P.F. de acuerdo con las normas vigentes en cada momento. La cantidad bruta anual pactada se minorará en el importe de las retenciones a cuenta del I.R.P.F. que corresponda practicar y en general en los tributos legalmente vigentes en cada momento.
5. A la cantidad anual bruta pactada en la presente Estipulación se le deducirá, en su caso, la percepción de prestaciones de la Seguridad Social por invalidez permanente en su grado de total. A tales efectos, el Trabajador tiene la obligación de comunicar a la Empresa cualquier circunstancia que pueda dar lugar a esta invalidez.
6. En cualquier caso, la cantidad anual bruta pactada en la presente Estipulación será incompatible con la simultánea percepción de prestaciones de jubilación, cualquiera que sea su modalidad, así como con la percepción de prestaciones por desempleo, subsidios por desempleo o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con Endesa, cualquiera que sea su origen o en cualquiera de sus niveles contributivo o asistencial.
7. Sin perjuicio de la normativa aplicable imperativamente en cada momento, en principio, las cantidades que perciba el Trabajador durante todo el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en I.R.P.F.

Quinta. - Obligatoriedad de suscripción de Convenio Especial con la Seguridad Social.

1. Dentro de los noventa días siguientes a la suspensión contractual pactada en el presente Pacto, el Trabajador suscribirá un Convenio Especial con la Seguridad Social, que deberá mantener en vigor hasta la extinción del presente Pacto. La formalización del mencionado Convenio Especial deberá ser acreditada por el Trabajador a la Empresa en el modo que ésta exija.
2. Aun cuando el Trabajador sea el único sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar derivada del Convenio Especial con la Seguridad Social y de abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente en los términos que el Convenio establezca, la Empresa se compromete a compensar dicho coste y a realizar las gestiones oportunas para domiciliar el pago mensual, a título individual, directamente a la TGSS por cuenta del Trabajador de los importes correspondientes al mencionado convenio, asegurando la empresa la repercusión fiscal neutra que dicho ingreso suponga para el Trabajador.
3. La base mensual de cotización será la máxima correspondiente a la clasificación profesional del Trabajador en la fecha de suspensión del contrato de trabajo, o la inmediatamente inferior que corresponda en caso de no cumplir los requisitos establecidos para ello. Asimismo, el Trabajador optará por el incremento anual de la base de cotización en el mismo porcentaje en que aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su clasificación profesional. El Trabajador se compromete, en todo caso, a no renunciar a las indicadas opciones durante la vigencia del presente Pacto.

Sexta. - Obligatoriedad acogimiento a la Jubilación anticipada.

La Empresa podrá proponer, al Trabajador que cumpla con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación anticipada, su acogimiento a la misma, viniendo obligado el Trabajador a solicitarla.

La extinción anticipada del contrato de trabajo por esta causa será indemnizada por la Empresa en los términos siguientes:

1. Abono, en un pago único, en el momento de su pase a la nueva situación de jubilación anticipada, de la merma derivada de la reducción en la pensión de jubilación de la Seguridad Social:
 - a) La merma vendrá determinada por la capitalización, entendida esta como el valor actual actuarial, de la renta vitalicia que se define por la diferencia entre el cálculo de la pensión de jubilación legal ordinaria teórica y la pensión reconocida como jubilación anticipada, en los términos que se especifican en los ejemplos del Acuerdo de 23 de

enero de 2020 sobre el marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa.

- b) Para el cálculo de dicha merma se aplicará la siguiente base técnica:
- Tablas de mortalidad: Tablas PERMF2000P.
 - Tipo de interés técnico: el tipo de interés a 30 años derivado de la curva facilitada por el actuario global independiente aplicada para la contabilización de las provisiones por fondo interno a 31 de diciembre del año anterior.
 - Crecimiento renta vitalicia: 1,5% anual.
2. Abono de la diferencia existente entre la compensación económica reconocida en el AVS hasta la fecha de jubilación ordinaria y la cuantía anual de la pensión de jubilación anticipada durante dicho periodo. Esta cantidad se fraccionará en pagos mensuales iguales y se abonará, a partir del acceso a la situación de jubilación, hasta el mes de cumplimiento de la edad legalmente prevista para la jubilación ordinaria.
 3. Al amparo de lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, en materia Previsión Social y Beneficios Sociales, se mantendrá el mismo tratamiento que hubiera recibido si continuase en AVS hasta la fecha de su jubilación ordinaria. No obstante, este tratamiento se mantendrá siempre y cuando el empleado no ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de Previsión Social Complementaria durante el periodo que discurra entre la jubilación anticipada y la fecha de jubilación ordinaria. En caso contrario la Empresa quedará liberada de todas sus obligaciones por este concepto.
 4. El periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los Convenios de Origen.

Séptima. - Obligación aportación documentación.

El Trabajador, con carácter previo a su pase a la situación de suspensión del contrato de trabajo, facilitará a la Empresa su vida laboral y cualquier otra documentación que pueda solicitarle la empresa durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato que tenga como objeto el calcular su fecha prevista de jubilación ordinaria y comprobar si tiene o no derecho a solicitar la jubilación anticipada y si, llegado el caso, procede que la empresa le ofrezca dicha alternativa.

Octava. - Beneficios sociales.

El Trabajador con el contrato suspendido disfrutará de los siguientes beneficios sociales:

1. El Trabajador mantendrá los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo en la Empresa a todos los efectos.
2. A dichos beneficios sociales se les aplicará la normativa fiscal vigente en cada momento.
3. Los ingresos a cuenta del I.R.P.F. que corresponda practicar, minorarán el importe a percibir en metálico en concepto de compensación económica.

Novena. - Sistemas de previsión social complementaria.

El Trabajador con el contrato suspendido mantendrá sus derechos y condiciones en materia de previsión social complementaria en los mismos términos y condiciones en los que los venía disfrutando, conservando, en su caso, la condición de partícipe del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa y/o de asegurados en las pólizas de seguros que le pudieran ser de aplicación. El salario pensionable de estos Trabajadores será el mismo que les hubiera correspondido, en cada momento, en caso de mantenerse en activo en la Empresa a todos los efectos.

Decima. - Prohibición de competencia y obligación de secreto.

1. Previa comunicación escrita por el Trabajador a la Empresa, éste podrá realizar, durante la vigencia del presente Pacto, cualesquiera actividades empresariales, profesionales, mercantiles o laborales, por cuenta propia o ajena o como autónomo dependiente, con excepción de aquellas que puedan implicar concurrencia, competencia o conflicto de intereses con las que desarrolla la Empresa, en cuyo caso será necesaria la conformidad expresa de la empresa, que deberá ser manifestada en los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud del Trabajador. El incumplimiento de esta obligación del Trabajador, además de llevar aparejada la extinción del presente contrato, supondrá la extinción definitiva de la relación laboral y de todas las obligaciones empresariales vinculadas a la misma.
2. En el supuesto de que la realización de las precitadas actividades dé lugar o exija el alta en cualquier Régimen de la Seguridad Social, extinguiéndose o suspendiéndose el Convenio Especial a que se refiere la Estipulación Quinta del presente Pacto, el Trabajador se obliga a comunicar previamente a la Empresa tal situación y a mantener, siempre que sea legalmente posible, el mismo nivel de cotización que el establecido en el punto 3 de la Estipulación Quinta. La Empresa no responderá en ningún caso de las mermas en las bases de cotización que pueda sufrir el Trabajador como consecuencia de su decisión de iniciar una nueva actividad, pero mantendrá su obligación, hasta el límite previsto en el punto 3 de la Estipulación Quinta, de sufragar el importe del Convenio Especial que pueda

suscribir el Trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento, para mantener el mismo nivel de cotización establecido en el punto 3 de la Estipulación Quinta.

3. El Trabajador se obliga expresamente a mantener los deberes de fidelidad y lealtad a la Empresa durante la vigencia del presente Pacto, así como de secreto respecto de cualquier dato o información que haya podido obtener con ocasión o como consecuencia de su prestación de servicios a la Empresa.

Undécima. - Fallecimiento o incapacidad permanente del Trabajador (absoluta y gran invalidez) antes de la terminación del presente Pacto.

1. En caso de que el Trabajador falleciera antes de la terminación del presente Pacto, éste quedará extinguido automáticamente, sin perjuicio de que sus causahabientes disfruten de los mismos derechos y beneficios sociales que le hubieren correspondido de encontrarse aquél en activo en la empresa en el momento de su fallecimiento.
2. En caso de que el Trabajador sea declarado, antes de la terminación del presente Pacto, en situación de incapacidad permanente en los grados de absoluta o gran invalidez por la Seguridad Social, y previa acreditación de la misma, el Pacto quedará extinguido en los mismos términos que en el apartado anterior, aplicándose las mismas condiciones que para el personal en activo.

Duodécima. - Extinción del Pacto.

El presente Pacto se extinguirá por las causas siguientes:

- a) Por cumplimiento de lo acordado en la Estipulación Segunda número 2 y Estipulación Sexta.
- b) Por desistimiento del Trabajador fehacientemente notificado a la Empresa. En tal caso el Trabajador tendrá derecho de retorno en los términos establecidos en el apartado 2 del inciso primero de la Estipulación Tercera, actualizándose su salario de retorno como si hubiese continuado en activo.
- c) A iniciativa de la empresa, en cuyo caso el Trabajador tendrá derecho de retorno a la misma ocupación, unidad, centro de trabajo, localidad, y en las mismas condiciones salariales, de trabajo, económicas, de Seguridad Social y de beneficios sociales que disfrutaba en el momento de la firma del presente Pacto. Además, se actualizarán sus retribuciones con los incrementos que le hubiesen correspondido de haberse mantenido activo en la empresa.
- d) Si la empresa no cumpliera alguna de las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el Trabajador podrá optar por reincorporarse en los términos que le

propone la empresa o acogerse a una indemnización por extinción de contrato, que será reconocida como improcedente ante el órgano competente, consistente en el abono por parte de la empresa de los importes que le hubieran correspondido al Trabajador hasta el momento de su jubilación ordinaria, según los términos y condiciones que se establecen en los puntos 1º, 2º y 3º de la cláusula cuarta del presente Pacto, ajustándose el tratamiento de la fiscalidad a la consecuencia del reconocimiento de la improcedencia. A dichos importes se añadirán, hasta el momento de su jubilación, las cuantías necesarias para la suscripción del Convenio Especial de Seguridad Social.

- e) A la precitada cantidad se añadirán, en términos netos, las cuantías correspondientes a las aportaciones obligatorias de la Empresa al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa.
- f) La cantidad resultante se percibirá, según la periodicidad establecida en el punto 3º de la estipulación cuarta, mediante transferencia bancaria a la cuenta que acredite como de titularidad propia el Trabajador y, en su defecto, a la última que conste a la Empresa.
- g) Asimismo, el empleado mantendrá el derecho a los beneficios sociales en las condiciones que contemplan la cláusula sexta del presente Pacto.
- h) Por mutuo acuerdo entre las partes, en los términos y las condiciones que se pacten, que habrán de acomodarse a lo establecido en los apartados anteriores de esta Estipulación Décima.
- i) Por la llegada de término pactado en el número 1 de la Estipulación Segunda y denuncia de las partes, con las consecuencias previstas en los apartados a) y b) anteriores según la finalización del Pacto de suspensión se deba al desistimiento del Trabajador o a la voluntad de la Empresa.
- j) Por incumplimiento de la renuncia expresa del Trabajador a solicitar las prestaciones, subsidios o ayudas que se contiene en el número 3 de la Estipulación Tercera.
- k) Por incumplimiento de la prohibición de competencia o de la obligación de secreto acordadas en la Estipulación Octava.
- l) Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del Trabajador en los términos de la Estipulación Novena.
- m) En caso de rescate de cualquiera de los sistemas de Previsión Social Complementaria en una fecha anterior a la fecha de jubilación ordinaria según lo dispuesto en el 2º párrafo del punto 3 de la Estipulación Sexta.

Decimotercera. - Cursos de formación.

El Trabajador se compromete a asistir a cuantos cursos de formación sea convocado por la Empresa, en aras a mantener su cualificación profesional y en materia de prevención de riesgos laborales.

Decimocuarta. - Protección de datos personales

a) Responsable del tratamiento de datos personales:

El responsable del tratamiento de sus datos personales es la empresa de la que es o ha sido Trabajador, sociedad que forma parte del Grupo Endesa (en adelante “la Empresa”).

b) Finalidad del tratamiento de datos personales:

Los datos personales del Trabajador serán tratados con la finalidad de gestionar el nuevo vínculo con la Empresa que surge tras la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Adicionalmente, la Empresa podrá tratar sus datos personales para dar cumplimiento a cualquier obligación legal que le incumba.

Plazo de conservación de los datos personales

Los datos del Trabajador serán conservados por la Empresa mientras sean necesarios para la finalidad anterior y, una vez vencida ésta, los datos serán bloqueados hasta que transcurran los plazos de prescripción aplicables. Superado este periodo, los datos serán definitivamente cancelados.

c) Destinatarios de los datos personales:

Los datos del Trabajador podrán ser cedidos a Administraciones y Organismos Públicos cuando así lo exija la normativa fiscal, laboral, de Seguridad Social o cualquier otra aplicable. Así como a otras empresas del Grupo Endesa cuando resulte necesario para la ejecución, administración y seguimiento del presente Acuerdo.

Asimismo, podrán acceder a los datos del Trabajador los siguientes encargados del tratamiento: (i) empresas del Grupo Endesa o del Grupo Enel para fines administrativos internos, de gestión del contrato y (ii) proveedores que prestan servicios a la Empresa relacionados con la gestión del contrato.

Asimismo, es posible que algunos de estos encargados del tratamiento se encuentren localizados fuera del Espacio Económico Europeo en cuyo caso la Empresa tomará las medidas oportunas, como la adopción de garantías adecuadas. En particular, se le informa al Trabajador que podrán acceder a sus datos proveedores situados en la India. La Empresa cuenta con habilitación legal para realizar este tipo de transferencias, ya que ha sido autorizada por el Director de la Agencia Española de Protección de Datos.

Puede consultar el listado de empresas del Grupo Endesa en el siguiente enlace:
<https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-sociedades.html>.

d) Legitimación para el tratamiento de datos personales:

La base legal para el tratamiento de los datos personales del Trabajador es la ejecución del presente Acuerdo. En este sentido, el Trabajador está obligado a facilitar los datos requeridos por la Empresa. En caso de que no los facilite, no será posible la celebración del presente Acuerdo.

Asimismo, los tratamientos que, en su caso, se puedan efectuar para dar cumplimiento a cualquier obligación legal que le incumba a la Empresa, tendrán como base legal el cumplimiento de una obligación legal.

e) Derechos del Trabajador en relación con el tratamiento de sus datos personales:

El Trabajador tiene derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no fueran necesarios para los fines que fueron recogidos.

En determinadas circunstancias, el Trabajador podrá solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, el Trabajador podrá oponerse al tratamiento de sus datos. La Empresa dejará de tratar los datos, salvo en aquellos casos en los que resulte necesario continuar con el tratamiento por motivos legítimos, o para el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones.

El Trabajador tiene derecho a recibir los datos personales que le incumban o que haya facilitado a la Empresa, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento.

Podrá ejercer estos derechos dirigiéndose a la Empresa, adjuntando fotocopia de su D.N.I., o documento equivalente, y petición en que se concrete la solicitud, a la siguiente dirección de correo postal: Grupo Endesa, Dirección de RR.HH. C/ Ribera del Loira, 60. 28042-Madrid.

Asimismo, se informa al Trabajador de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

f) Delegado de Protección de Datos

Endesa S.A., empresa matriz del Grupo Endesa, ha nombrado un Delegado de Protección de Datos para atender asuntos del ámbito de los Recursos Humanos,

dependiente del Delegado de Protección de Datos para España, ante el cual podrá poner de manifiesto cualquier cuestión relativa al tratamiento de sus datos personales y cuyos datos de contacto son los siguientes: Dirección postal: C/ Ribera del Loira, 60. 28042-Madrid. Correo electrónico: dporh@endesa.es

Decimoquinta. - Recursos informáticos y de comunicación y devolución de medios

El Trabajador con motivo de la suspensión de la relación laboral devuelve la tarjeta de identificación y los aparatos informáticos y de comunicación que le facilitó la Empresa para el desempeño de su actividad profesional, así como si los hubiere, poderes otorgados por las Empresas del Grupo y tarjeta de crédito de de la Empresa.

Decimosexta. - Fuero

Ambas partes, con renuncia a su propio fuero si lo tuvieren, se someten expresamente a los Juzgados del domicilio del Trabajador y, en su defecto, por renuncia de éste, a los Juzgados y Tribunales de Madrid –Capital.

Y para que así conste, surta los efectos oportunos y se cumpla por sus signatarios de conformidad con las reglas generales de la buena fe, lo firman y rubrican, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha *ut supra* señalados.

POR LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX