



CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE B-86466448			
D./DÑA. Vicenta Gallego Fernández-Tostado		NIF/NIE 03810592K	EN CONCEPTO (1) Apoderada
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA Deloitte Advisory, S.L.		DOMICILIO SOCIAL Pza. Pablo Ruiz Picasso, 1	
PAÍS España	MUNICIPIO Madrid	C.POSTAL 2 8 0 2 0	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN 0 1 1 1	COD. PROV. 37	NÚMERO 1063660	DIG. CONTR. 54	ACTIVIDAD ECONÓMICA Auditoría y Servicios Contables
--------------------	------------------	-------------------	-------------------	--

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS España	MUNICIPIO Salamanca
----------------	------------------------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA. Bogdán Gaytán Martín		NIF/NIE 71070642K	FECHA DE NACIMIENTO 01.12.1999
Nº AFILIACIÓN S.S. 371020455447	NIVEL FORMATIVO Superior	NACIONALIDAD Española	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO España	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____

con NIF./NIE. _____, en calidad de (2) _____

DECLARAN

- a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificación de profesionalidad de (3) Grado en ingeniería informática o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha Octubre 2021, los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad.
- c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por _____ (5)
- d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- e) ☐ Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acote a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6) Junior delivery analyst, en prácticas, incluido en el grupo profesional / nivel profesional (7) Grupo E nivel I (Grado en ingeniería informática), de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) Salamanca

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):

☒ **A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de 1.800 horas anuales, prestadas de Lunes, a viernes, con los descansos que establecidos legal o convencionalmente (9).

☐ **A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de _____, horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año, siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (10).

La distribución del tiempo de trabajo será de (11)
conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (12)

SI ☐ NO ☐

TERCERA: La duración del presente contrato será de (13) Dos años y se extenderá desde 13/10/2021 hasta 12/10/2023 (14). Se establece un período de prueba de (15) Dos meses.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de (16) 18.500 euros brutos anuales que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (17) Dentro de la cual se incluyen todos los conceptos legal o convencionalmente establecidos.

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (18) Veintidós días laborables

SEXTA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/a la trabajador/a en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

SÉPTIMA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

OCTAVA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), art. 13 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, (BOE 27 de julio), por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril). Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Aplicación

NOVENA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de Salamanca, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de Salamanca en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

DÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 de Ley Orgánica3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

(1) Director/a, Gerente, etc.

(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.

(3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(4) El/la trabajador/a deberá entregar al/a la empresario/a fotocopia compulsada del título o certificado de profesionalidad, certificación de su solicitud o certificación acreditativa de la terminación de los estudios o de la formación obtenida.

(5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el/la trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.

(6) Indicar profesión.

(7) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

(8) Marque con una X lo que corresponda.

(9) Indique la jornada del trabajador.

(10) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista para el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

(11) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.

(12) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo, si hay horas complementarias.

(13) No inferior a seis meses ni superior a dos años.

(14) Las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

(15) De establecerse período de prueba, no podrá ser superior a un mes para los/as titulados/as de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.

(16) Diarios, semanales, o mensuales, no inferior en la establecida en convenio colectivo para los/as trabajadores/as en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

(17) Salario base y complementos salariales.

(18) Mínimo: 30 días naturales.



Que el contrato en prácticas que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- ☒ PRÁCTICAS (ORDINARIO)
- ☐ DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS.
- ☐ PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN
- ☐ DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO
- ☐ DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
- ☐ DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora



☒ **SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS**

☒ **TIEMPO COMPLETO**

4	2	0
---	---	---

☐ **TIEMPO PARCIAL**

5	2	0
---	---	---

CLÁUSULAS ADICIONALES

I. La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual, será la establecida en el Convenio Colectivo de aplicación, esto es, mil ochocientas horas (aplicable a la realización de la jornada completa). A tal efecto no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo los descansos obligatorios.

El descanso mínimo semanal que disfruten los empleados, podrá ser acumulado por períodos de hasta catorce días.

El personal dedicado a la atención a clientes, tendrá una jornada flexible para adaptarse a las necesidades de atención a los clientes y al desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año. En cualquier caso, la jornada tendrá una duración mínima de seis horas y máxima de once horas. El tiempo de descanso que disfruten en medio de la jornada, no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Todas las ausencias del puesto de trabajo, deben ser debidamente justificadas por el Trabajador, según lo establecido en la Legislación vigente, en el Convenio Colectivo y en las normas de la Compañía.

El empleado deberá respetar y cumplir estrictamente con las normas y políticas de la Compañía en materia de jornada y tiempo efectivo de trabajo.

II. El empleado tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones al año. Este derecho se devenga desde el 1 de septiembre de cada año hasta el 31 de agosto del año siguiente. Por excepción el primer período de devengo dará comienzo en la fecha de alta del empleado y terminará el 31 de agosto inmediato siguiente. Las vacaciones deberán disfrutarse antes del 30 de abril inmediato al período de finalización de su devengo, perdiendo después de dicha fecha el derecho a las mismas.

Las vacaciones podrán disfrutarse en uno o varios períodos. Dichas vacaciones se tomarán de común acuerdo entre la Compañía y el Trabajador, requiriéndose siempre la autorización previa por parte de la Compañía.

III. Respetándose el salario pactado, el Trabajador contratado deberá realizar las funciones que se le encarguen dentro de su grupo profesional, con sujeción en cualquier caso a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El criterio fundamental para el desempeño de los puestos de trabajo es el de la idoneidad, por lo que cualquier promoción se realizará con carácter general mediante el sistema de libre capacidad, evaluación del desempeño, méritos y experiencia de los empleados.

IV. Como quiera que por su propia naturaleza, la actividad de la Compañía consiste en la prestación de los servicios definidos en su objeto social a terceros, en muchos casos en los propios centros de trabajo que éstos tienen repartidos tanto en territorio nacional como en el extranjero, los empleados con dedicación a la atención a clientes se comprometen a desplazarse a dichos centros de trabajo, a fin de desarrollar en ellos las funciones que les encomiende la Compañía, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario para ejecutar el trabajo encomendado.

La Compañía establecerá el adecuado sistema de compensar los gastos de viaje y dietas que hubieren de derivarse de los desplazamientos de los empleados, y lo revisará anualmente.

V. Los derechos de propiedad intelectual sobre cualquier obra, invenciones y demás activos susceptibles de protección por propiedad intelectual e industrial, incluyendo a título meramente enunciativo, documentos, materiales, información, desarrollos y/o software, know-how, ideas, marcas, patentes y/o modelos de utilidad, que puedan ser creados por D/Dña Bogdán Gaytán Martín en el marco del presente contrato pertenecerán a la Compañía aunque se realicen fuera del horario correspondiente a la jornada laboral, en la medida en la que estén relacionados con las tareas y funciones que este tenga asignadas en virtud del presente contrato.

La Compañía será titular con carácter exclusivo, a nivel mundial y durante el plazo máximo de vigencia de los derechos, de todos los derechos de explotación de propiedad intelectual que puedan dimanar de todas aquellas obras creadas por D/Dña Bogdán Gaytán Martín, durante la vigencia del presente contrato.

La Compañía podrá explotar directamente o a través de terceros las obras y los activos de propiedad intelectual e industrial en cualquier medio o soporte y en cualquier modalidad de explotación, incluyendo en lo que respecta a los derechos de propiedad intelectual a título enunciativo los de reproducción, distribución, comunicación pública y/o transformación a través de Internet o por cualquier otro sistema o procedimiento electrónico o intangible. A tal efecto D/Dña Bogdán Gaytán Martín se compromete a ceder los derechos de explotación suyacentes de las obras, invenciones y demás activos susceptibles de protección por propiedad intelectual e industrial a la Compañía.

D/Dña Bogdán Gaytán Martín no podrá, sin el consentimiento expreso de la Compañía, explotar por sí solo los derechos de propiedad intelectual de cualesquiera obra y otros activos de propiedad intelectual e industrial por él creados en el marco del presente contrato.

D/Dña Bogdán Gaytán Martín, procederá, si fuere pertinente, a realizar cuantas actuaciones fueren necesarias con la finalidad de asegurar la efectiva inscripción a nombre de la Compañía en el Registro General de la Propiedad Intelectual de los derechos de propiedad intelectual de las obras creadas en el marco del presente contrato y en la Oficina de Patentes y Marcas de los activos de propiedad industrial susceptibles de registro. En particular, D/Dña Bogdán Gaytán Martín se compromete a colaborar con la Compañía para la consecución de la definitiva inscripción de los mencionados derechos en dicho Registro, mediante la aportación de cuanta información y documentación pueda ser requerida a tal efecto.

Queda prohibida toda utilización por parte de D/Dña Bogdán Gaytán Martín de cualquier tipo de información, know-how, documentación y/o materiales generados por éste o a los que éste haya tenido acceso durante el desarrollo de sus funciones para fines que sean distintos a los directamente relacionados con las funciones que tiene asignadas conforme a lo establecido en el presente contrato y en cualquier caso el uso, revelación o divulgación de dicha información, know-how, documentación y/o materiales que pudiera ser utilizada por D/Dña Bogdán Gaytán Martín o por terceros con fines ajenos a la Compañía.

VI. Se reconoce el derecho a la formación profesional de los empleados de la Compañía, que se disfrutará, dentro de los límites derivados de las solicitudes presentadas y de la disponibilidad de medios.

La formación profesional podrá impartirse mediante la asistencia a los cursos externos o internos o a través de procedimientos individualizados.

El tiempo voluntariamente dedicado a formación, al que se refiere el párrafo anterior, no tendrá la consideración, a ningún efecto, como de jornada de trabajo. No obstante, y al objeto de estimular la práctica de la formación profesional, el tiempo dedicado a dicha práctica tendrá un tratamiento económico equivalente al tiempo de trabajo, compensándose con arreglo a los criterios de retribución de la jornada ordinaria.

VII. Suspensión del periodo de prueba: Se acuerda expresamente que, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al Trabajador durante el período de prueba y que suspendan el contrato de trabajo, interrumpirán el cómputo del mismo; tal período de prueba se reanudará tan pronto como lo haga el trabajo, computándose únicamente el tiempo de prueba que hubiere transcurrido hasta la suspensión del mismo.

VIII. En el caso de dimisión del Trabajador de su puesto de trabajo en la Compañía, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación computados estos según el calendario laboral del centro de Trabajo donde preste servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasione a la Compañía.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, de no concurrencia y permanencia en la Compañía.

El caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el Trabajador preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pena, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción a un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados.

IX. El Trabajador se compromete de manera expresa, a no difundir, transmitir o revelar a terceras personas el "Know-How" o cualquier otra información a la que hubiera tenido acceso de forma documental o verbal durante el desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de un tercero.

Lo anteriormente citado se extiende también a la reproducción en cualquier soporte de la información de la Compañía a la que hubiera tenido acceso sobre clientes, procesos y sistemas de organización, operaciones, asuntos comerciales o financieros, o cualquier otro tipo de información interna.

Las obligaciones de confidencialidad previstas en este Acuerdo subsistirán incluso una vez extinguida la relación laboral entre D/Dña Bogdán Gaytán Martín y la Compañía.

El Trabajador asume la responsabilidad derivada de la transgresión del deber de confidencialidad previsto en la presente cláusula, ya sea por acción o por omisión.

En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido, la Compañía se reserva el derecho a reclamar el resarcimiento de daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional indicado, así como las medidas disciplinarias que, en su caso, puedan proceder.

Asimismo el Trabajador se compromete a cumplir con todas las políticas y procedimientos de actuación establecidos por la empresa a su disposición en la intranet de la Compañía y cuyo contenido el Trabajador tiene la obligación de conocer y cumplir, en especial, el Código Ético, las políticas relativas a Independencia, Riesgo y uso aceptable de los activos de información y seguridad de la información y es conocedor de que cualquier incumplimiento de las citadas reglamentaciones y políticas internas pueden dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias y, en su caso, a las acciones legales que pudieran corresponder.

Los medios informáticos, incluido el correo electrónico e internet, son herramientas de trabajo propiedad de la Compañía, tanto en relación con el hardware y el software instalado, como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso estrictamente profesional en función de los cometidos laborales encomendados a los trabajadores, quedando por tanto prohibida su utilización para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la que desempeñen en la Compañía, así como distribución de cualquier tipo de información, imagen o documento de temática lúdica, fraudulenta o que de cualquier otra manera pueda considerarse ilegal o inapropiada. Los trabajadores deberán utilizar el material y los equipos de trabajo que la Compañía pone a su disposición para la prestación de sus servicios con la diligencia y el cuidado debidos.

A estos efectos, la Compañía se reserva el derecho de controlar y registrar los equipos informáticos de sus empleados, así como controlar el uso que hacen sus empleados de internet, con el fin de comprobar que están siendo usados de acuerdo con lo expuesto en la presente cláusula.

Asimismo, la Compañía se reserva el derecho de establecer filtros que impidan visitar determinadas páginas de Internet no autorizadas o relacionadas con páginas no autorizadas y de realizar controles relativos a la generalidad de los trabajadores en relación con el tiempo de conexión o con las páginas más visitadas.

Los incumplimientos de las obligaciones contenidas en la presente cláusula serán considerados incumplimientos contractuales y llevarán aparejados la sanción correspondiente de conformidad con el régimen disciplinario de aplicación.

El uso descuidado o negligente de dicho material tendrá la consideración de falta muy grave, con independencia de los perjuicios materiales ocasionados.

Igualmente, es propiedad exclusiva de la Compañía el contenido de las bases de datos y la información en ellas existente, quedando estrictamente prohibido el acceso a esos contenidos si no es por razones exclusivamente profesionales y para el uso profesional derivado de la condición de empleado de la Compañía. El uso indebido de tales contenidos, con independencia de las sanciones que pueda conllevar en otros órdenes, será considerada como falta grave a efectos disciplinarios.

Extinguida la relación laboral, el uso o la exportación de algún tipo de información de la Compañía y su utilización indebida tiene la consideración de ilícito penal y, en todo caso, generará derecho a indemnización por daños y perjuicios que serán reclamados en la jurisdicción competente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Trabajador conoce y acepta, por tanto, que la Compañía pueda acceder a su ordenador, a cualquier archivo y documento almacenado en el mismo y en cualesquiera unidades en las que pudieran estar guardados. Igualmente, conoce y acepta que la Compañía pueda acceder a los registros de uso de internet, controlar sitios visitados por sus usuarios de internet y revisar los historiales descargados o cargados de la red de internet, así como la información contenida en los correos electrónicos y sus archivos. El Trabajador acepta que, en caso de ausentarse de su puesto de trabajo por cualquier causa, la Compañía podrá acceder a su equipo informático, siempre que ello sea necesario con el fin de coordinar y garantizar la continuidad de la actividad laboral.

El Trabajador no podrá comunicar ni compartir con otra persona el identificador de usuario y la clave de acceso al sistema. Salvo prueba en contrario, se presumirá que la actividad desarrollada con dicho identificador y clave de acceso ha sido realizada por el Trabajador titular de los mismos, asumiendo éste la responsabilidad que pueda derivarse de su uso.

En consecuencia, si se produce un incumplimiento de las normas contenidas en las políticas internas, la Compañía podrá adoptar las medidas disciplinarias que considere adecuadas, siempre en el marco de la normativa vigente en cada momento. Asimismo, la Firma informa expresamente al Trabajador de que podrá hacer uso, cuando así lo estime oportuno, de todo material probatorio que pueda encontrar en los equipos y sistemas informáticos corporativos utilizados por el profesional, con el fin de evidenciar cualquier incumplimiento del empleado, y del cual haya podido quedar registro o evidencia en los citados dispositivos o sistemas. Adicionalmente, se indica que el material probatorio podrá ser utilizado en eventuales procedimientos disciplinarios que pudieran iniciarse al profesional para el caso de incumplimientos laborales llevados a cabo por el mismo, incluyendo, en su caso, el despido. Igualmente, el material probatorio podrá ser utilizado, en su caso, en cualesquiera procesos administrativos y/o judiciales en todas las jurisdicciones que tuvieran cualquier relación con la utilización del profesional no ajustada a las reglas establecidas en las políticas internas de la Firma de obligado cumplimiento.

Además, el Trabajador también responderá de los daños y perjuicios que el incumplimiento de estas cláusulas pueda causar a la Compañía o a sus clientes, con independencia de las acciones que pudieran corresponder contra los destinatarios de la información o los que la pudieran utilizar en su provecho.

X. El Trabajador manifiesta que conoce el contenido de la Ley 22/2015, de 20 de julio de Auditoría de Cuentas y se compromete expresamente a su cumplimiento durante toda la vigencia de su relación laboral con la Compañía.

Asimismo el Trabajador se compromete a cumplir con todas las políticas y procedimientos de actuación establecidos por la empresa a su disposición en la intranet de la Compañía y cuyo contenido el Trabajador tiene la obligación de conocer y cumplir, en especial, el Código Ético, las políticas relativas a Riesgos, Independencia y Conflictos de Interés, Anticorrupción, Confidencialidad y Seguridad y es conocedor de que cualquier incumplimiento de las citadas reglamentaciones y políticas internas pueden dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias y, en su caso, a las acciones legales que pudieran corresponder.

Cabe destacar que entre las políticas y procedimientos de actuación que se refieren a independencia y conflictos de interés del Trabajador con respecto a las entidades auditadas, con las extensiones aplicables, por la organización internacional Deloitte, estas le obligan, entre otros a:

- Cumplir con las políticas en materia de Independencia y Conflictos de Interés de Deloitte vigentes en cada momento que son de aplicación tanto al Trabajador como a ciertos familiares, según aplique;
- Confirmar su cumplimiento de los requerimientos de Independencia y Conflictos de Interés mediante una declaración según le sea requerida por Deloitte de acuerdo con sus procedimientos;
- No ocupar cargos directivos o de consejero en otra entidad fuera de Deloitte, salvo que sean compatibles con su trabajo y se haya cumplido con las políticas vigentes a este respecto y, en el caso de entidades auditadas por Deloitte, hayan sido previamente autorizadas por el Director de Independencia;
- No mantener relaciones de empleo en clientes de Deloitte salvo que estén permitidas por la legislación y, en el caso de entidades auditadas por Deloitte, hayan sido previamente aprobadas por el Director de Independencia;
- Cuando haya sido seleccionado por Deloitte para participar en la prestación de servicios a una entidad auditada, notificar a su responsable si es conocedor de que su cónyuge o equivalente mantiene una relación de empleo o es cargo directivo o consejero en la misma

- Utilizar la herramienta de Global Independence Monitoring System (GIMS) en el plazo y la forma requeridos en la política para registrar, en caso de tenerlos, sus intereses financieros y cuentas de valores, incluidos los de su cónyuge o equivalente, así como de sus hijos dependientes;
- Facilitar la información necesaria en materia de independencia para que Deloitte cumpla con sus obligaciones en esta materia y facilitar los procesos de inspección en caso de que el Trabajador sea seleccionado.

Los datos personales facilitados serán utilizados únicamente para la finalidad descrita y en todo momento se respetarán el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal de acuerdo con lo establecido en la Política de Privacidad de la Firma.

Cualquier incumplimiento de las obligaciones precedentes, así como de las normas y políticas internas, podrá suponer la imposición de medidas disciplinarias. El Trabajador manifiesta que a la fecha de la firma del contrato, no se encuentra en una situación que pudiera ser incompatible con la regulación, normas y prácticas profesionales que rigen en la Firma y asume el compromiso de mantener su situación de acuerdo con lo dispuesto en la normativa citada en la presente cláusula.

El Trabajador se compromete también a facilitar puntualmente toda la información necesaria en referencia a las obligaciones y restricciones que impone la Ley de Auditoría de Cuentas así como en relación con cualesquiera otras obligaciones en esta materia.

En consecuencia el Trabajador se compromete al cumplimiento de la normativa anteriormente mencionada durante toda la vigencia de su relación laboral con Deloitte y es conocedor de que cualquier incumplimiento de la citada normativa puede dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias y, en su caso, a las acciones legales que pudieran corresponder.

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En Salamanca a 13 de octubre de 2021

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

**DELOITTE ADVISORY, S.L.
P.P.**

***IMPORTANTE**

(TODAS LAS PAGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERAN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGUIRIDAD JURIDICA)

Deber de confidencialidad de los empleados

D./Dña Bogdán Gaytán Martín, en su calidad de empleado de [LA SOCIEDAD], (en adelante, "Deloitte Advisory, S.L."), mediante la firma del presente documento manifiesta tener conocimiento de la normativa interna de Deloitte Advisory, S.L. relativa a la protección de datos a la que se puede acceder a través de la página <https://intranet.es.deloitte.com/personas/politicasinternas/Ficheros/Política%20de%20Privacidad%20Deloitte%20actualizada%20a%20GDPR.pdf> de la intranet y que está compuesto por:

- Política de privacidad: Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información y Continuidad del Negocio

El incumplimiento de las funciones y responsabilidad establecidas en la normativa interna de Deloitte Advisory, S.L. derivará en una acción disciplinaria, pudiendo conllevar asimismo acciones civiles o penales. Deloitte Advisory, S.L. se reserva el derecho a revocarle los privilegios concedidos respecto al acceso a los sistemas con datos de carácter personal que se encuentran bajo la responsabilidad de Deloitte Advisory, S.L., en cualquier momento.

Usted está obligado a guardar secreto profesional respecto de los datos e información a los que tenga acceso durante el desarrollo de sus funciones, durante y con posterioridad a la vigencia de su relación contractual con la Sociedad.

Información básica sobre tratamiento de datos personales

Responsable del tratamiento	<ul style="list-style-type: none">- LA SOCIEDAD (en lo sucesivo "Deloitte Advisory, S.L.")- Plaza Pablo Ruiz Picasso 1, Torre Picasso, 28020, Madrid- Contacto Delegado de Protección Datos: protecciondedatos@deloitte.es
Para que y con qué legitimación trataremos principalmente sus datos	Trataremos tus datos para: <ul style="list-style-type: none">- La gestión, desarrollo y mantenimiento de la relación laboral, por ser necesario para la ejecución del contrato.- El cumplimiento de obligaciones legales impuestas por normativa laboral, sindical y de prevención de riesgos laborales.- Fines administrativos para valoración de continuidad de negocio y auditoría interna, para la satisfacción de intereses legítimos de Deloitte Advisory, S.L.- Si nos da su consentimiento, para el envío de datos al servicio médico y otros beneficios sociales que fueran solicitados por el empleado.- Para la gestión del canal interno de denuncias, por obligación legal.- Comunicaremos sus datos a las empresas de la Organización Deloitte España y a las empresas de la Organización Deloitte Touche Tohmatsu por ser necesario para la ejecución del contrato.)
¿Quiénes recibirán tus datos?	<ul style="list-style-type: none">- Organismos públicos competentes (Agencia Tributaria, Tesorería General de la Seguridad Social, tribunales, etc.) cuando Deloitte Advisory, S.L. tenga la obligación legal de facilitarlos.- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.- Servicio médico.- Empresas de la Organización Deloitte España y a las empresas de la Organización Deloitte Touche Tohmatsu.- Terceros proveedores de servicios que tratan los datos en nombre y por cuenta de Deloitte Advisory, S.L. como consecuencia de su prestación de servicios.
¿Cuáles son sus derechos?	Podrá acceder, rectificar, suprimir, oponerse y solicitar la limitación de determinados tratamientos. Además, tiene derecho a solicitar la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos. Podrá ejercer estos derechos y revocar los consentimientos prestados mediante el

	envío de un correo electrónico a lopd@deloitte.es , o por correo postal a Plaza de Pablo Ruiz Picasso 1, Torre Picasso, 28020-Madrid (España) con la referencia "Protección de datos", aportando copia de su DNI o documento oficial que le acredite. Asimismo, puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos. Dispones de la información necesaria en: www.agpd.es
INFORMACIÓN ADICIONAL	Puede consultar la información adicional en: https://intranet.es.deloitte.com/personas/politicasinternas/Ficheros/Información%20adicional%20sobre%20tratamiento%20de%20datos%20personales%20de%20los%20empleados.pdf

En Salamanca, a 13 de octubre de 2021

Fdo.:

Nombre: Bogdán Gaytán Martín

NIF/NIE N° : 71070642K

D./Dña. Bogdán Gaytán Martín, con DNI 71070642K

DECLARO

Que en cumplimiento de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, me ha sido entregada la información referente a los riesgos potenciales a los que puedo estar expuesto en relación con mi puesto de trabajo, así como las medidas preventivas a adoptar para evitar o disminuir dichos riesgos (*).

(*) Existe más información de interés en la intranet de la firma, en el área de salud, seguridad y bienestar:

A.- Medicina del trabajo

- ✓ Viajes Internacionales
- ✓ Accidentes de trabajo
- ✓ Bienestar emocional
- ✓ Nutrición es salud
- ✓ Cuida tu corazón
- ✓ La prevención como estrategia

•

B.- Prevención de riesgos laborales

- ✓ Política de prevención de riesgos laborales
- ✓ Coloca tus elementos de trabajo
- ✓ Acciones ambientales en tu lugar de trabajo
- ✓ Seguridad en las instalaciones
- ✓ Evacuación del edificio
- ✓ Equipos de emergencia y evacuación
- ✓ Guía de Seguridad vial
- ✓ Guía de primeros auxilios
- ✓ Cursos de formación
 - General de Prevención de riesgos
 - Seguridad Vial
 - Equipos de Emergencia y Evacuación

En Salamanca, a 13 de octubre de 2021

D./Dña. Bogdán Gaytán Martín