

En Madrid, a 8 de enero de 2021

REUNIDOS

POR LA PARTE EMPRESARIAL de Konecta BTO, S.L, Konecta Servicios de BPO, S.L., Universal Support, S.A.U, Konecta Mediación, S.L., Konectanet Andalucía, S.L. y Grupo Konecta Centros Especiales de Empleo, S.L.:

- D. Jaime Castel Hernández
- Dña. Victoria Moya Durán

POR LA PARTE SOCIAL: CC.OO., U.G.T., U.S.O., Solidaridad Obrera, FASGA, S.A.T., Sindicalistas de Base, Intersindical Canaria, C.S.I., C.S.I.F. y C.G.T.

MANIFIESTAN:

Que es intención de las partes alcanzar un acuerdo con la finalidad de regular los mecanismos de retorno a trabajo presencial. Las partes manifiestan que el trabajo a distancia es la medida prioritaria de la prestación de servicios de las personas trabajadoras para prevenir el contagio frente al SARS-Cov-2 y se comprometen a mantener esta modalidad en los términos previstos en el presente Acuerdo.

Con el fin de alcanzar este propósito ambas partes:

ACUERDAN:

Primero. - El personal que se encuentre prestando servicios en forma de trabajo a distancia, tendrá preferencia a mantener su trabajo en dicha modalidad durante la vigencia del presente Acuerdo, prevista en el punto undécimo. Dicha preferencia tendrá lugar salvo las siguientes excepciones:

- Que la persona trabajadora solicite por escrito y de forma voluntaria su prestación de servicios de forma presencial.
- Nuevas incorporaciones en período de prueba.

Para garantizar la voluntariedad de la vuelta al trabajo presencial este tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral. La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de solicitar o no la vuelta al trabajo presencial.

Segundo. - Las empresas comunicarán a la RLT y a las secciones sindicales firmantes, con carácter previo, las situaciones que hagan necesario temporalmente la prestación del servicio de forma presencial, tales como las formaciones para los objetivos del artículo 70 del Convenio colectivo de Contact center. Esto será posible siempre y cuando estas acciones sean planificadas e imprescindibles para la prestación correcta del servicio en el que se encuentre adscrito la persona afectada y si no es posible realizar estas acciones formativas a distancia. En todo caso, una vez realizada esta formación, que tendrá una duración predeterminada, y alcanzados los objetivos establecidos, se garantiza el derecho a la persona afectada a volver a prestar su trabajo de manera no presencial en los mismos términos, de horario, turno y condiciones que tenían antes de esta situación. En todo caso, la formación se entenderá terminada cuando la persona atienda clientes reales o desarrolle sus funciones con normalidad.

Tercero. – En los casos excepcionales en los que existan incidencias o imposibilidades técnicas y tecnológicas de las personas trabajadoras para prestar su trabajo a distancia, las empresas procurarán una solución que sea viable, siempre y cuando la incidencia o imposibilidad sea responsabilidad de las empresas.

Si no es posible la realización del trabajo a distancia se podrá retornar a estas personas trabajadoras a su centro de trabajo, previamente comunicará esta situación al “Comité Desescalada Covid-19” para su conocimiento. Si la persona trabajadora subsana esa incidencia podrá volver voluntariamente a trabajo no presencial.

Si de manera sobrevenida la empresa afectada alega incidencias o imposibilidades técnicas y tecnológicas de manera generalizada en un servicio o centro de trabajo para la realización del trabajo a distancia cuando

han estado prestándose con normalidad, la empresa que corresponda, previamente comunicará esta situación al “Comité Desescalada Covid-19” para de mutuo acuerdo establecer las medidas a tomar al respecto.

Cuarto. - Las empresas ofrecerán a las personas trabajadoras que hayan retornado a la prestación de servicios presencial a partir del 1 de diciembre de 2020 la vuelta a la situación de trabajo a distancia en un plazo máximo de 10 días desde el siguiente día hábil a la firma de este Acuerdo en los mismos términos, de horario, turno y condiciones que tenían antes de esta situación.

Quinto. – Respecto de las personas trabajadoras que tengan la posibilidad de realizar trabajo a distancia no recogido en el punto anterior, y que se encuentren en el régimen de trabajo presencial, las empresas favorecerán la modalidad de trabajo a distancia, en los mismos términos, de horario, turno y condiciones que tenían antes de esta situación, antes del 31 de enero de 2021.

En el caso de ofrecimiento por las empresas de vuelta a la modalidad de teletrabajo, y sin perjuicio del resultado de la negociación sectorial que actualmente se está llevando a cabo respecto de la compensación de gastos, de forma transitoria, las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios, siempre de forma voluntaria, con equipos propios que deberán sustituirse por equipos proporcionados por las empresas con la mayor celeridad posible.

Sexto. - Las empresas facilitarán los medios informáticos necesarios para el trabajo a distancia a aquellas personas trabajadoras que siguen en régimen de trabajo a distancia y continúan usando equipos propios. Se establece un plazo máximo hasta el 31 de enero de 2021 para ello. No obstante, las empresas se comprometen a realizar los mayores esfuerzos que estén en su mano para que este plazo se vea reducido. Si bien, en el caso de existir incidencias logísticas o tecnológicas que impidiesen dicha sustitución en el plazo establecido se informará de ello, de manera previa, al ‘Comité de desescalada Covid-19’.

Séptimo. - Se creará un Comité conjunto entre las representaciones empresariales de las sociedades y las organizaciones sindicales firmantes denominado “Comité Desescalada Covid-19” con el objetivo de tratar lo contenido en el presente acuerdo. Este comité tendrá como mínimo una reunión mensual en las que se valorará la situación sanitaria y se tomarán los acuerdos por mayoría de ambas representaciones.

Octavo. - La Empresa vendrá obligada a facilitar y a controlar el uso correcto de los equipos de protección individuales adecuados, entre los que se incluye las mascarillas obligatorias dentro de las instalaciones de Konecta en todo momento, como mejora respecto a la regulación autonómica y de la normativa regulada en materia de prevención de riesgos laborales y sanidad. Las mascarillas tendrán la homologación necesaria para la función que cumplen de equipo de protección y observarán en todo caso los requisitos y recomendaciones que establezcan la normativa y la autoridad laboral competente.

Noveno. - Las organizaciones sindicales convocantes se comprometen a desconvocar los paros convocados por este motivo. El cumplimiento de las condiciones de este Acuerdo conllevará no realizar nuevas convocatorias de paros y/o huelgas por idéntico motivo.

Décimo. - El acuerdo entre las organizaciones sindicales y la representación empresarial será refrendado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje por las representaciones de las empresas y los comités de huelga, otorgándole los efectos previstos para ello en todos los centros de trabajo de las empresas.

Undécimo. – La vigencia de este Acuerdo será hasta el 15 de marzo de 2021. No obstante, si ambas partes lo acordasen de conformidad a criterios objetivos establecidos a través del “Comité Desescalada Covid-19” se prorrogaría de manera mensual, con la posibilidad de convocar de manera excepcional para su revisión por cualquiera de las partes sin tener que agotar dicho plazo.

En el caso que las empresas no quieran prorrogar este acuerdo deberán preavisar con un plazo de 15 días, tanto al Comité de Desescalada, como a las personas que vayan a verse afectadas por esta medida.

Y para que así conste, las partes firman el presente acuerdo en prueba de conformidad en Madrid a 8 de enero de 2021.

Firmado ORGANIZACIONES SINDICALES

Firmado PARTE EMPRESARIAL