

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18790 *Resolución de 19 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de prórroga, revisión salarial y modificación del II Convenio colectivo de BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga, revisión salarial y modificación del II Convenio colectivo de la empresa BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, S.A.U. (ahora denominada, Evolutio Cloud Enabler, S.A.U.) –código de convenio n.º 90102352012016–, publicado en el BOE de 11 de marzo de 2020, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 11 de febrero de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga, revisión salarial y modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de octubre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDOS ALCANZADOS

Prórroga del II Convenio Colectivo de Empresa

Código de convenio n.º: 90102352012016

Evolutio Cloud Enabler, S.A.U (antes BT España)

Por la parte social Comité de Intercentros:

Nombre	Representación	Asistencia
Antonio Rafael Adrián Reyes.	UGT-Presidente C.I.	Presente.
Andrés Caballero Agraz.	UGT-Secretario C.I.	Presente.
Juan Francisco Ruiz Marcos.	UGT.	Presente.
Aldo Martinetto Pradilla.	UGT.	Presente.
Fernando Niso Parrón.	CCOO.	Presente.

Nombre	Representación	Asistencia
Oriol Ribot Sanahuja.	CCOO.	Ausente.
José Miguel Muñoz Moreno.	CCOO.	Presente.

Por la parte empresarial:

Nombre	Representación	Asistencia
Laura Mendiguren Bringas.	Evolutio.	Presente.
Emilio Cortes Patón.	Evolutio.	Presente.
José Enrique Montoya Buendía.	Evolutio.	Presente.
<i>Asesores</i>		
José Ángel García Barreiro.	Delegado Lols UGT.	Presente.
Rufino Santos Rodríguez.	Federación UGT.	Presente.
Tomas Blanco Rubio.	Federación UGT.	Presente.
José Luis Pérez Calo.	UGT.	Presente.

En Madrid, a las 10:30 horas del día 11 de febrero de 2021, vía telemática con la herramienta establecida por la dirección de Microsoft Teams y como medida preventiva establecida de trabajo en remoto a consecuencia de la crisis sanitaria pandemia por el COVID-19, los miembros de la dirección de la empresa y de la Representación de los Trabajadores componentes de la Comisión Negociadora de la prórroga del II Convenio Colectivo de Evolutio Cloud Enabler S.A., para continuar con sus trabajos dentro del marco de la negociación colectiva, previa convocatoria consensuada en las conversaciones que han llevado al efecto y en representación que ostentan.

MANIFIESTAN

Primero. *Legitimación.*

El II Convenio Colectivo fue suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de la empresa de Evolutio y, de otra, por el Comité Intercentros de Evolutio, en cuyo seno están representadas las secciones sindicales de UGT y CCOO, de conformidad con lo establecido en el artículo 63.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado mediante Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) (ET), siendo competentes para la acodar la firma de esta prórroga.

Segundo. *Periodos de negociación.*

Que tras un periodo de negociaciones (tal y como se evidencian de las Actas de fecha 23 de noviembre de 2020, 10 de diciembre de 2020, 16 de diciembre de 2020, 23 de diciembre de 2020, 29 de diciembre de 2020, 11 de febrero de 2021, ambas partes dan por finalizado el proceso de Negociación Colectiva.

Ambas partes reconociéndose reciprocamente como interlocutores válidos y con la legitimación requerida y tras las oportunas deliberaciones,

ACUERDAN

Tercero. *Registro de la Prórroga del II Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, S.A.U.*

Ambas partes acuerdan presentar el acuerdo de la Prórroga del II Convenio Colectivo a la autoridad laboral a los efectos de su registro, depósito ante la autoridad laboral y publicación en el boletín oficial correspondiente.

A tal efecto, ambas partes delegan en don Luis Arguello Álvarez, la facultad de presentación, y de llevar a cabo todas las actividades necesarias, para el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo por la autoridad laboral competente.

Cuarto. *Cambio de nombre de la Sociedad.*

Que ante la escisión parcial que se ha producido de BT España, BT Netherlands Holdings vendió a una sociedad filial de Portobello, llamada Cartera Ruby S.L., la totalidad de las acciones de BT España, (Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones S.L. con CIF: A-80448194. El nuevo Socio Único, actuando en funciones de Junta General, adopto el cambio de nombre de la sociedad a Evolutio Cloud Enabler S.A.U.

Quinto. *Ámbito temporal y denuncia (artículo 5 del II Convenio de Evolutio).*

El presente convenio colectivo iniciará su vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2021, si bien su vigencia se retrotraerá al 1 de abril de 2021 en la materia específica de incrementos salariales.

Sexto. *Cambios normativos.*

Las partes acuerdan que no es necesario reflejar en la prórroga del II convenio, los cambios normativos aprobados en comisión paritaria.

Séptimo. *Revisión salarial fija para todos los empleados en el Convenio de Evolutio (artículo 21 del II Convenio de Evolutio).*

Las partes firmantes acuerdan para el periodo de 1 de abril de 2021–31 de diciembre de 2021, una subida salarial del 0,5 % para los conceptos retributivos: salario base, complemento 1 convenio colectivo BT, prorrateo de pagas extraordinarias, plus de permanencia y dietas. La subida salarial se aplica con efecto de 1 de abril de 2021 y no se aplicará la compensación y absorción.

Si por cualquier cambio normativo o disposición de un tercero tuviera que aplicarse una revisión salarial superior a la aquí pactada, ésta se entenderá realizada a cuenta de aquella, sin que en ningún caso sean acumulables.

Cuyos importes se señalan en las tablas salariales del Anexo I.

Octavo. *Plus de permanencia (artículo 19 del II Convenio de Evolutio).*

Las partes firmantes acuerdan aplicar, con efectividad de 1 de abril de 2021, un incremento del 0,5 % al valor del cuatrienio quedando fijado el cuatrienio en 17,70 euros, cantidad no absorbible ni compensable.

Cuyos importes se señalan en las tablas salariales del Anexo I.

Noveno. *Dietas (artículo 24 del II Convenio de Evolutio).*

Las partes firmantes acuerdan aplicar, con efectividad de 1 de abril de 2021, un incremento del 0,5 % al valor de la dieta y media dieta, por lo que se establecen las

siguientes cantidades en concepto de dieta, o media dieta, para el caso de que los empleados opten por esta opción frente a la nota de gastos:

Dieta completa: 44,42 euros/día.

Media Dieta: 10,69 euros/día.

Cuyos importes se señalan en las tablas salariales del Anexo I.

Décimo. *Política de Disponibilidades, guardias, turnicidad y nocturnidad (Capítulo XIII del II Convenio de Evolutio).*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las Políticas de Disponibilidad, Guardias, Turnicidad y Nocturnidad vigentes en Evolutio.

Las partes firmantes acuerdan aplicar, con efectividad de 1 de abril de 2021, un incremento del 0,5 % a los conceptos recogidos en dicha política y cuyo último contenido es suscrito por ambas partes el 11 de Febrero de 2021. Se modifica el Capítulo XIII del Convenio, cuyo texto definitivo suscrito se adjunta en el Anexo II.

Undécimo. *Garantía de empleo.*

La empresa se compromete a no iniciar, sin acuerdo previo con la representación de los trabajadores, un procedimiento colectivo de extinciones (artículo 51 E.T.) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, salvo que se produzcan circunstancias sustanciales o excepcionales.

Dicho compromiso se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021.

Duodécimo. *Desconexión digital (Capítulo XIV del II Convenio de Evolutio).*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las Políticas de Desconexión Digital cuyo contenido es suscrito por ambas partes el 11 de febrero de 2021. Se modifica el Capítulo XIV del Convenio, cuyo texto definitivo suscrito se adjunta en el Anexo III

Decimotercero. *Vinculación del acuerdo.*

Que los presentes acuerdos quedan sujetos a la aceptación, por parte de la representación de UGT, de la política de registro horario implantado por la empresa, para lo que emite, con fecha de 14 de febrero, el correspondiente informe favorable.

ANEXO I

Tablas salariales

Prórroga II Convenio Colectivo de Evolutio

Tablas vigentes desde 01/04/2021 a 31/12/2021 (0,5% incremento)

Función	Grupo Profesional	Salario base anual (incluye 2 Pagas Extras) - Euros	Salario mensual - Euros	Prorrateo Pagas Extra - Euros
Servicios Profesionales.	Grupo 1.	28.348,63	2.024,90	337,48
	Grupo 2.	24.148,83	1.724,92	287,49
	Grupo 3.	21.523,96	1.537,43	256,24
	Grupo 4.1.	19.424,06	1.387,43	231,24
	Grupo 4.2.	17.324,16	1.237,44	206,24

Función	Grupo Profesional	Salario base anual (incluye 2 Pagas Extras) - Euros	Salario mensual - Euros	Prorrateo Pagas Extra - Euros
Gestión Operativa.	Grupo 1.	28.348,63	2.024,90	337,48
	Grupo 2.	24.148,83	1.724,92	287,49
	Grupo 3.	21.523,96	1.537,43	256,24
	Grupo 4.1.	17.324,16	1.237,44	206,24
Gestión Contrato/Oferta.	Grupo 1.	28.348,63	2.024,90	337,48
	Grupo 2.	24.148,83	1.724,92	287,49
	Grupo 3.	21.523,96	1.537,43	256,24
	Grupo 4.1.	17.324,16	1.237,44	206,24
Apoyo Corporativo.	Grupo 1.	28.348,63	2.024,90	337,48
	Grupo 2.	24.148,83	1.724,92	287,49
	Grupo 3.	19.424,06	1.387,43	231,24
	Grupo 4.1.	17.324,16	1.237,44	206,24
	Grupo 4.2.	14.699,29	1.049,95	174,99

Valor cuatrienio: 17,70 euros/mes.

Dieta completa: 44,42 euros/día.

Media dieta: 10,69 euros/día.

ANEXO II

Política de pluses de disponibilidad, guardias, turnicidad y nocturnidad

Objeto.

El propósito de esta norma es definir las condiciones para la prestación del servicio de aquellas personas que, por necesidades del cliente, proyecto, mejora de infraestructuras, requiera que los servicios se realicen en un horario diferente a la jornada habitual de trabajo definida y fijada para cada empleado de Evolutio en función de su puesto de trabajo.

El objetivo es ofrecer un soporte de calidad y eficaz que responda a las necesidades de nuestros clientes. Este objetivo requiere modelos de disponibilidad y atención a incidencias diferentes para los distintos colectivos que conviven en la organización, en estos momentos Servicios Profesionales y las funciones de soporte de Operaciones.

Efectividad.

Esta Norma entrará en vigor el día 1 de julio de 2012. Por tanto, las condiciones aquí descritas se aplicarán a partir de dicha fecha. La compañía se reserva el derecho de revisar, modificar todas o algunas de las condiciones aquí descritas o de cancelar esta política, cuando las necesidades del trabajo, de proyectos concretos o los requerimientos de la compañía así lo aconsejen, previa consulta con los representantes de los trabajadores. La entrada en vigor de las actualizaciones que, en su caso, se realicen, serán las indicadas para cada una de las situaciones descritas en esta política. La actualización de las cantidades a compensar viene recogida en cada uno de los apartados y tendrán efectividad desde 01 de abril 2021.

Aplicabilidad.

Esta política nace de las necesidades de cobertura de servicio demandadas actualmente por el mercado, en relación con las instalaciones, servicio y soporte a nuestros clientes. Por tanto, en principio, esta norma se aplicará a los Grupos de Trabajo que se determinen en cada momento según la estructura organizativa de la Compañía.

Las características especiales de los servicios y contratos con clientes pueden dar lugar a ajustes temporales de la política aquí definida hasta una nueva revisión del contrato que permita negociar condiciones acordes a las prácticas y normas definidas en Evolutio.

Herramientas.

Para recibir consultas y/o avisos de avería el empleado en servicio de guardias o de intervenciones planificadas dispondrá de un teléfono móvil, según elección de la compañía en cada momento. El emplead@ que tenga asignado dicho teléfono será responsable del adecuado uso de este, debiendo a la compañía cualquier anomalía o sustracción del mismo acorde a las políticas de seguridad de Evolutio.

Igualmente, el emplead@ en servicio de guardias dispondrá del servicio gratuito de conexión a Internet, bien a través de ADSL, 3G o cualquier otro dispositivo que la empresa pueda decidir y que le permita acceder en remoto a las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

El emplead@ es responsable de utilizar esta herramienta de trabajo para fines estrictamente profesionales y no personales o particulares.

Periodicidad.

Los Supervisores/as inmediatos/as de los emplead@s a los que es aplicable esta Política, prepararán turnos rotativos para cada uno de sus Grupos, identificando los emplead@s que prestarán dicho servicio, así como los períodos semanales asignados a cada uno.

El período máximo de guardias o de disponibilidad asignado a cada emplead@ será de tres semanas por mes; no obstante, si las condiciones del trabajo y los compromisos con los clientes lo aconsejasen, el número de turnos, período máximo de guardias o disponibilidades, así como el número de personas asignadas a cada turno podría cambiar.

El Director/a del área que ha de prestar tal servicio, propondrá a la dirección de la compañía las nuevas condiciones a fin de que el servicio pueda proporcionarse adecuadamente. De igual forma, los períodos de guardia o disponibilidad superiores al indicado anteriormente podrán ser aceptados excepcionalmente, previa solicitud de las personas involucradas, como consecuencia de intercambios personales, vacaciones o enfermedad.

1. Turnicidad

Las características de los servicios prestados pueden requerir la existencia de colectivos de empleados que deban prestar sus servicios en el sistema de turnos. La asignación a turnos puede ser algo permanente e inherente a las necesidades de un proyecto o podría evaluarse la posibilidad de que fuera algo coyuntural debido a las especiales circunstancias de servicio de un determinado proyecto o cliente. En ambos casos se informará con antelación suficiente a los empleados que se les requiera trabajar en turnos, así como del tipo de turnos y la remuneración asociada a ellos.

– Se establece para turnos de 24*7, incluyendo sábados y domingos, una retribución de 2.169,6 euros brutos anuales, que contempla tanto la compensación por el trabajo en turnos como la nocturnidad asociada a dichos turnos.

– Para turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes, ambos turnos en horario diurno (hasta las 22:00) se establece una compensación de 516,6 euros brutos anuales. En

aquellos casos que por necesidad del servicio alguno de los turnos se extienda regularmente total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00, el empleado percibirá la cantidad de 557,9 euros brutos al año de manera adicional.

– Por cada día festivo (festivos nacionales o locales) que el empleado que está en turnos tenga que trabajar recibirá una cantidad adicional de 51,7 euros brutos por día. En el caso de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 d enero la compensación será de 103,3 euros brutos por cada uno de esos días.

– Aquellos empleados que sean requeridos de forma urgente para cubrir el turno de otro empleado que por necesidades de fuerza mayor no pueda realizar su turno será compensado de forma excepcional con 155 euros por día efectivo que tenga que sustituirlo hasta que se regularicen los turnos.

Plus Turnicidad (anual) 24x7 de L-D: 2.169,6 euros.

Plus Turnicidad (anual) Mañana/Tarde, de L-V: 516,6 euros.

Plus Nocturnidad (anual): 557,9 euros.

Día Festivo (en turnos): 51,7 euros.

2. Prestación servicios entorno servicios profesionales

2.1 Guardias (*on call*).

Este modelo se aplicará a todos aquellos empleados asignados al área de Servicios Profesionales que por necesidades de prestación de servicios a clientes se les requiera para cubrir este servicio.

Se establece un pago único por el concepto de guardia y gestión de incidencias y resolución de averías y de acuerdo con los siguientes tramos de tiempo y su correspondiente compensación (en euros).

	Compensación – Euros
Guardia semanal 7 días.	309,9
Guardia semanal 6 días.	258,3
Guardia fin de semana y festivos.	155,0
Guardia fin de semana.	103,3

En el caso de Guardias de 7 días se establece un pago adicional de 206,6 euros brutos a la semana, para aquellas guardias que requieran de más de 15 horas de gestión de incidencias durante la semana de la guardia.

2.2 Intervenciones Planificadas.

Las Intervenciones Planificadas realizadas por empleados que no hacen guardias pero que, de forma excepcional, pueden ser requeridos para realizar trabajos en un horario diferente a la jornada habitual de trabajo definida y fijada para cada empleado de Evolutio, deberán ser intervenciones requeridas por el cliente y autorizadas expresamente por la compañía, de acuerdo con el procedimiento establecido en cada grupo.

La forma de compensar las horas de intervención planificadas se hará de acuerdo con el cuadro adjunto, es decir se utilizará un multiplicador sobre el coste base de cada persona por hora, en concreto:

- Horario diurno: hora base x 1,5.
- Horario nocturno: hora base x 2.
- Domingos y festivos: hora base x 2,5.

Entendiendo el horario diurno al que va desde la finalización de la jornada de trabajo habitual del empleado en cuestión y hasta las 22:00 horas y siendo el horario nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas.

Para cada uno de estos tramos horarios se establece unas cantidades de pago mínimas y máximas para asegurar una compensación razonable, de tal forma que, en el horario diurno el pago por hora nunca será inferior a 25,8 euros la hora ni superior a 34,1 euros la hora. Para el caso de la intervención nocturna, los límites estarán entre 31 y 41,3 euros brutos a la hora. Y en el caso de festivos el límite estará entre 36,2 y 46,5 euros brutos la hora.

El buen gobierno de la gestión de las intervenciones planificadas significa que en aquellos casos que la intervención se prolongue hasta altas horas de la madrugada, se permita que el empleado en cuestión pueda flexibilizar su horario de entrada al día siguiente para así asegurar las horas mínimas de descanso necesarias.

	Compensación	Límites compensación - Euros
Hora Intervención diurna.	Factor 1:1,5	25,8-34,1
Hora Intervención nocturna.	Factor 1:2	31-41,3
Hora Intervención festivo.	Factor 1:2,5	36,2-46,5

Adicionalmente se podrán identificar proyectos o clientes que por las especiales características del servicio a prestar requieran de una adaptación específica de la política de prestación de servicios aquí definida.

En esos casos en que así se requiera, el modelo de gestión será diseñado en común acuerdo entre el Director del Área y People & Change, asegurando que el modelo de gestión a implantar cumple las condiciones legalmente establecidas, respeta los tiempos de descanso necesarios, se comunica con la suficiente antelación a los empleados, se informa a los representantes de los trabajadores, y se pone en marcha los canales adecuados para su adecuada implantación. En cualquier caso, deberán ser medidas transitorias hasta la implantación efectiva de la política de prestación de servicios definida por la compañía.

3. Prestación servicios entorno operaciones

3.1 Disponibilidad (*stand by*).

Este modelo se aplicará a aquellos colectivos del área de Operaciones que habiendo terminado su jornada laboral estén en situación de disponibilidad para resolver las incidencias que pudieran surgir, bien de forma remota o presencial en la oficina.

Se compensará por semana efectiva y completa de disponibilidad la cantidad de 361,6 euros brutos por semana.

Adicionalmente y por cada hora de dedicación efectiva a la resolución y soporte de averías e instalaciones se compensará con una cantidad atendiendo al horario en el que sea necesario realizar la gestión y de acuerdo con las siguientes cantidades:

	Disponibilidad - Euros	Hora intervención dentro de periodo de disponibilidad diurna - Euros	Hora intervención dentro de periodo de disponibilidad nocturna - Euros	Hora intervención dentro de periodo de disponibilidad festivo - Euros
Disponibilidad semanal 7 días.	361,6	20,7	27,9	34,1

Los empleados en situación de disponibilidad que tengan que realizar intervenciones o gestionar incidencias, dichas intervenciones no deberán de sobrepasar las 12 horas continuadas, cuando el responsable prevea que se van a dilatar en el tiempo, deberá gestionarlo para relevar a esa persona.

Cuando, según el calendario laboral, alguno de los días laborables de la semana sea festivo además del sábado y del domingo correspondiente, habrá una retribución añadida de 51,7 euros por ese día festivo.

Adicionalmente para los días 24 y 31 de diciembre todas las personas que requieran estar en servicio de guardia tendrán una compensación de 79,6 euros. En caso de que sea necesaria alguna intervención con dedicación efectiva a resolución y soporte de averías entre las 23.00 horas del día 24 y las 15.00 horas del día 25, y entre las 23.00 horas del día 31 y las 15.00 horas del día 1, esta compensación quedará en los siguientes términos:

- Hasta 4 horas de dedicación: 155 euros.
- Más de 4 horas de dedicación: 227,3 euros.

3.2 Intervenciones Planificadas.

Estas se pagan conforme a los siguientes tramos horarios:

- Laborables diurnos: 32,1 euros/hora.
- Laborables nocturnos, fines de semana y festivos diurnos: 38,4 euros/hora.
- Fines de semana y festivos nocturnos: 44.4 euros/hora.

Entendiendo el horario nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Las Intervenciones Planificadas de empleados que no hacen disponibilidad pero que, de forma excepcional, puedan ser requeridos para una intervención para solucionar o coordinar la solución de un incidente, se registrarán por este mismo sistema retributivo según tramo horario.

En el caso de que al empleado que haya realizado una intervención planificada se le requiera que esté disponible durante las 24 horas siguientes a las que se ha realizado dicha intervención, recibirá una compensación de 51,3 euros brutos por esa disponibilidad.

Todas las intervenciones deben ser a requerimiento de la Compañía y de acuerdo con el procedimiento que establezca cada área.

Administración y control del servicio.

Como fase previa se identificarán aquellos servicios, proyectos o circunstancias que requieran que un empleado esté asignado a alguno de estos servicios de guardia o disponibilidad.

Aquellas personas susceptibles de prestar sus servicios en modo guardia, disponibilidad o turnicidad, deberán firmar un acuerdo de prestación de servicio de acuerdo con el colectivo al que pertenezcan.

Sólo se podrá estar adscrito a un modelo de prestación de servicios en cada momento, que será el que se determine en función de las necesidades del proyecto al que esté asignado. En caso de movilidad interna a otros proyectos que requieran otro tipo de servicio se gestionará con la suficiente antelación para permitir realizar los cambios necesarios.

En el servicio prestado en sistema de turnos no cabe la posibilidad de realizar intervenciones planificadas fuera de horario o servicios en modo guardia o disponibilidad ya que, de acuerdo con la naturaleza del servicio a turnos, siempre debería haber alguna persona en el siguiente turno capaz de gestionar las intervenciones, salvo autorización expresa del jefe directo.

Las intervenciones planificadas se consideran algo excepcional y sujetas a realizar fuera del horario habitual de trabajo asignado a ese empleado en concreto.

Determinados proyectos o servicios pueden requerir la necesidad de ajustar el horario habitual de trabajo a las necesidades de dicho servicio. Si es el caso, se informará con la suficiente antelación al empleado. Estas circunstancias que pueden considerarse coyunturales no conllevarán una compensación económica adicional, siempre que el ajuste horario de realice dentro de la jornada diurna, en otro caso habría que aplicar las compensaciones correspondientes.

No se abonará ninguna otra cantidad o plus diferentes a las recogidas en esta política salvo autorización expresa del Director de Área y de People & Change.

En el caso de pago por horas destinadas a intervenciones el pago será por horas completas de intervención.

Estas retribuciones se entienden brutas y de ellas se deducirán las cantidades que, por contribución a la Seguridad Social, impuestos o cualquier otro tipo, establezcan las normas vigentes.

ANEXO III

Política de desconexión digital de Evolutio

Marco regulatorio.

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, «Ley Orgánica de Protección de Datos»).

Dicha Ley orgánica supone la modificación, entre otras disposiciones legales, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «Estatuto de los Trabajadores»), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

En este artículo se establece que «Los trabajadores tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

Alcance.

Todos los empleados de Evolutio.

Objetivo.

El objetivo de la presente política es el establecimiento de una serie de medidas que faciliten que las personas trabajadoras de Evolutio puedan disfrutar de su tiempo de descanso y vacaciones y preserve su intimidad personal y familiar, reconociendo el derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

No obstante, lo anterior, se deberán respetar las políticas vigentes y los acuerdos que mediante negociación estén establecidos o se establezcan en el futuro.

Igualmente, recoge algunos aspectos tendentes a sensibilizar a los empleados de Evolutio sobre el uso de las herramientas tecnológicas.

Medidas.

1. Lo/as empleado/as de Evolutio tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp,

teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias excepcionales señaladas en la presente política, garantizando así el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

2. Lo/as empleado/as de Evolutio se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

3. Los superiores jerárquicos o coordinadores de equipos cumplirán especialmente la política de desconexión digital, no requiriendo respuesta a las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización, si supone realizar trabajo efectivo que pueda alargarse durante su tiempo de descanso, y las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a dichas comunicaciones hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

4. Puesto que Evolutio tiene implantados modelos de horario y trabajo flexible para sus empleados, en tanto sean compatibles con el puesto que desempeñen y las necesidades de los servicios que prestamos a nuestros clientes, tanto referente al lugar de trabajo como al inicio y fin de la jornada laboral. En este sentido, será obligatorio tener activa la aplicación Microsoft Teams durante la jornada laboral, permitiendo, al resto de la compañía, conocer el estado del empleado y en caso de no estar activa poder respetar la desconexión que se recoge en la presente política.

5. Como ya se venía haciendo, se establece que la convocatoria de reuniones de trabajo internas, con clientes o de formación obligatoria, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Como referencia general, se establece que las reuniones no serán convocadas antes de las 10:00 ni más tarde de las 17:00 para facilitar el disfrute del horario flexible, salvo en los casos en los que concurren las circunstancias establecidas en la presente política.

6. Se garantiza el derecho a la desconexión digital durante los períodos de vacaciones, horas de asuntos propios, descansos, permisos, incapacidades y excedencias.

Para ello, será obligatorio dejar configurado un «Fuera de oficina» en el correo electrónico indicando la ausencia, datos de contacto alternativo para su reemplazo y fechas de duración de la ausencia.

7. Se confeccionará una Guía de Buenas prácticas para concienciar y facilitar el buen uso de las herramientas de las que Evolutio dispone que faciliten la identificación de la ausencia de cualquier persona.

Excepciones a la aplicación de las medidas recogidas en la presente política.

1. Cuando concurren circunstancias, siempre excepcionales, de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la empresa, sus empleados, clientes o el negocio, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, cuando se requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, se contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle el escenario de urgencia que motiva dicha situación.

En caso de discrepancia sobre la cualificación de las situaciones descritas en este apartado, la/s persona/a afectadas podrán elevar la queja a través de People & Change, los representantes de los trabajadores o a través de la política de Resolución de Conflictos.

2. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización o disponibilidad la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de la empresa, en lo relativo a las actividades y/o clientes que motiven la situación de

guardia o disponibilidad, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada uno de los servicios.

Evolutio reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras.

Esto implica expresamente que aquellas personas que realicen comunicaciones fuera del horario establecido podrán hacerlo con total libertad. Sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior, con las excepciones recogidas en los puntos anteriores.

Se firma la presente acta celebrada en Madrid en fecha a 11 febrero de 2021.–Por la parte empresarial, en representación de Evolutio, Laura Mendiguren Bringas, Emilio Cortes Patón y José Enrique Montoya Buendía.–Por la parte social, en representación de UGT, Antonio Rafael Adrián Reyes, Andrés Caballero Agraz, Juan Francisco Ruiz Marcos y Aldo Martinetto.–En representación de CC.OO., Fernando Niso Parrón, Oriol Ribot Sanahuja y José Miguel Muñoz Moreno.