

## Acuerdo en la Audiencia Nacional entre USO y Konecta por el que las bajas y el uso de permisos ya no penalizan cobrar los incentivos

- Es la primera vez que en *contact-center* se consigue un acuerdo con rango de convenio que no penaliza las bajas en los incentivos, en virtud de la nueva ley de igualdad de trato

Madrid, 24 de marzo de 2023.- Ni los permisos retribuidos ni los no retribuidos pero justificados ni las bajas médicas. Ninguna de estas ausencias, tampoco por sanción, puede impedir que una persona cobre el plus por incentivos si los ha alcanzado. Así lo han acordado en la conciliación con avenencia, en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, USO y la empresa Digitex Informática, que forma parte del Grupo Konecta, el mayor grupo español de servicios de *telemarketing* o *contact-center*.

Este acuerdo pone fin al procedimiento de conflicto colectivo iniciado contra Digitex por parte de USO, debido a que las personas que se acogían a alguno de esos supuestos eran penalizadas con la pérdida total de la retribución por incentivos a pesar de haber alcanzado los objetivos de venta marcados por la empresa.

Así, penalizaban: los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo o el plan de igualdad; los no retribuidos pero sí justificados en caso de acompañamiento a consultas médicas a menores de 9 años o dependientes de más de 65; la suspensión del contrato por baja médica; o cualquier tipo de sanción. Cuando se acumulaban al mes dos días de ausencia por estos supuestos, los trabajadores dejaban de percibir en su totalidad el complemento, que habían alcanzado con su trabajo y esfuerzo.

Ante el conflicto colectivo, la Sala de lo Social de la AN invitó a ambas partes a llegar a un acuerdo sin juicio. De esta forma, ha quedado reconocido por el Grupo Konecta que, una vez se alcancen los objetivos, el uso de cualquier permiso retribuido no impedirá en ningún caso el acceso a los incentivos. En el caso de los no retribuidos justificados y las bajas médicas, no se perderá tampoco el plus, sino que se cobrará la parte proporcional de los incentivos, calculando a su vez esos objetivos proporcionalmente. Por último, ante las sanciones, solo se penalizarán las que estén relacionadas con una venta fraudulenta. En ese caso, también queda abierta la posibilidad de una denuncia individual.

“Nuestra defensa en este caso se ha basado en la Ley de Igualdad de 2007 y en la sentencia del Tribunal Supremo que, también con la misma base, ya habíamos ganado en el mismo sentido en los supermercados El Árbol. Se motiva en que se prohíben condiciones de trabajo que, aun pareciendo neutras, suponen una discriminación indirecta entre mujeres y hombres con respecto al cuidado familiar. Penalizando el uso de los permisos de cuidados, se desincentiva la

corresponsabilidad y se abunda en la desigualdad de género”, sostiene María Eugenia Moreno, letrada de la Asesoría Jurídica Confederal de USO.

El sector de las teleoperadoras está fuertemente feminizado y precarizado. “Y este tipo de complementos puede suponer hasta el 30 % del salario percibido”, añade Moreno. Pero, además, también se penalizaba y criminalizaba la enfermedad, “para lo cual hemos argumentado la reciente Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación, que prohíbe explícitamente discriminar en supuestos de enfermedad y condición de salud, con especial mención a las retribuciones y condiciones laborales. De hecho, es la primera vez que se reconoce el derecho a la retribución proporcional en el caso de las bajas médicas entre las teleoperadoras”.

Por último, y en relación a las sanciones, “se llega a un acuerdo al haber existido ya una penalización o multa en la propia aplicación de la sanción, tal y como protege el Estatuto de los Trabajadores”, argumenta la letrada de USO.

María Eugenia Moreno considera este acuerdo “un paso adelante en la efectividad del derecho a la igualdad sin diferenciación de trato por cuestiones de cuidados. Especialmente, porque se da en el mayor grupo de empresas de un sector especialmente feminizado y precarizado como es el *contact center*. Y, además, mediante acuerdo de igual eficacia que el convenio colectivo que ha evitado que estas personas tengan que esperar en torno a dos años por una sentencia firme que les reconozca esos derechos”.