



SOLICITUD DE PERMANENCIA EN TELETRABAJO

A/A RRHH de **Konecta servicios de BPO S.L**

En **Sevilla** a **01** de **diciembre** de **2022**

Yo, **Nombre Apellido Apellido**, mayor de edad, con DNI **00000000A** y dirección a efectos de notificación, **dirección completa**

DIGO

PRIMERO

Ante esta nueva situación de Emergencia sanitaria, que surgió alrededor de marzo del año 2020, el teletrabajo ha sido y sigue siendo una herramienta eficaz para minimizar el riesgo de la enfermedad Covid-19.

SEGUNDO

El teletrabajo ha afectado a las condiciones fundamentales de la relación laboral y por tanto se incide especialmente que es una forma de trabajo que debe estar basado en el acuerdo entre empresario/a y trabajador/a.

TERCERO

Dado que el teletrabajo exige acuerdo de ambas partes, puede ser reversible, es decir, tanto empresario/a como trabajador/a pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria. Pero este retorno a la modalidad ordinaria no siempre puede ejercerse en cualquier momento, sino que debe estar condicionado a unos tiempos y siendo necesario un preaviso o que las circunstancias que motiven el teletrabajo hayan desaparecido.

CUARTO

Ante esta importancia el Gobierno ha regulado esta nueva relación de teletrabajo, entre trabajador/a y empresa, en concreto con la publicación del REAL DECRETO LEY N 28/2020 DE 20 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO. Este decreto hace mucha incidencia en la obligatoriedad de realizar un acuerdo de la empresa y el/a trabajador/a, en caso de falta de regulación del teletrabajo por el convenio colectivo. En su artículo 7 este decreto establece las bases o el contenido mínimo de acuerdo y a la obligatoriedad de realizarlo. El acuerdo que se firmó con la empresa en marzo de 2020, choca y contradice totalmente al decreto y por eso el legislador da un periodo de adaptación.

QUINTO



No es ajustada la solicitud de reversibilidad del teletrabajo, por que:

- a) La empresa no ha adaptado las condiciones de trabajo de teletrabajo a al decreto 28/2020 de 22 de septiembre, a pesar de haber pasado tres meses.
- b) La situación de emergencia sanitaria que obligó a realizar teletrabajo no ha cambiado en lo más mínimo.
- c) No existe acuerdo adaptado al decreto, no ha existido ni un mínimo de preaviso aceptable, solicitando que dicha petición esté notificada por escrito y explicando los motivos (que actualmente son inexistentes, por que la decisión no está basada en ningún criterio objetivo, organizativo, ni de selección del/la trabajador/a que menos perjudique la reversión.
- c) En estos momentos no es susceptible de dejar de teletrabajar y volver al trabajo presencial, más aún cuando convivo con personas mayores de muy alto riesgo, que pondría en peligro el trabajo presencial.

(Firma)

Recibí:

(Firma y/o sello de la empresa o representante)