

Acuerdo de Teletrabajo en Atos Spain

Como ya os anunciamos en un artículo anterior a este, el pasado día 22 de junio, se produjo la ruptura de la mesa de negociación de teletrabajo. En este mismo artículo os comunicamos que UGT al terminar la reunión había manifestado a todos los participantes de esta mesa, su voluntad de llegar a un acuerdo sobre este tema, aunque fuera en eficacia limitada.

Como también os contamos en el mismo artículo, UGT había hecho propuestas de cambio en determinados puntos al borrador de acuerdo presentado por la empresa, partiendo de estas propuestas de cambio, que como en toda negociación algunas se han aceptado, otras no se han aceptado y se han incorporado otras nuevas, que han ido surgiendo en base a la negociación. Al final ayer se firmó un Acuerdo de Teletrabajo entre la sección sindical de UGT y la empresa.

Como en base a los resultados electorales, la sección sindical de UGT tiene un porcentaje de representatividad sindical del 32,65%, que es inferior al 50,01%, hace que **este acuerdo sea un acuerdo de eficacia limitada o extraestatutario**, esto significa que este acuerdo es válido para las personas que están afiliadas a UGT. El resto de las personas que trabajan en Atos Spain también pueden beneficiarse de él, pero para ello van a tener que hacer un escrito en el que manifiestan su deseo de adherirse al acuerdo, actualmente estamos trabajando en este documento de adhesión, en cuanto lo tengamos os lo enviaremos, para que quien quiera lo pueda utilizar.

También es verdad que esta condición de extraestatutario puede cambiar, ya que ayer después de la firma del acuerdo por parte de UGT y la empresa, ésta envió el mismo al resto de secciones sindicales presentes en la mesa de negociación, por si quieren incluirse en la firma de este.

El acuerdo tiene carácter anual, comenzando su vigencia desde el día 5 de julio de este año, mientras que ninguna de las partes firmantes denuncie el acuerdo este se renueva anualmente. En caso de denuncia hay un plazo de tres meses para negociar un nuevo acuerdo que sustituya a este.

El trabajo a distancia, en nuestro caso teletrabajo, que regula este acuerdo, es el mismo que marca el RD 28/2020, es decir, se entenderá que es trabajo a distancia el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En el acuerdo, se fija que el modelo mixto de teletrabajo será de 3 días de teletrabajo a la semana. Esto supone una mejora, ya que con 2 días de teletrabajo a la semana se estaría a lo establecido en el acuerdo como teletrabajo. También se permite el 100% de teletrabajo, aunque en este tipo de teletrabajo se reserva un 1% de presencia física en la empresa de forma anual para posible asistencia a reuniones u otras gestiones.

En cuanto a donde se debe de realizar el teletrabajo, en el acuerdo se marca al domicilio habitual como el lugar donde se debe de realizar, pero se deja abierto a que el trabajador o la trabajadora pueda cambiar este lugar por causas personales, pero debe de informarlo a la Empresa y debe de ser autorizado. Además, el lugar donde se realiza el teletrabajo debe de ser incluido en el acuerdo de teletrabajo individual.

En relación con la ubicación del lugar desde donde se realiza el teletrabajo en el caso de que fuera distinto del domicilio habitual, se ha eliminado el tema de provincias limítrofes y se ha sustituido por que el lugar permita la disponibilidad de asistencia presencial del teletrabajador.

Un aspecto importante de cesión por parte de la empresa ha sido la eliminación de la pretensión que tenía de instalación de posibles programas para medir la actividad de las personas trabajadoras y la geolocalización. Esto ha sido eliminado del acuerdo.

Este acuerdo, está alejado de las pretensiones iniciales de UGT en este tema, pero la falta de concreción que el RD 28/2020 deja en muchos puntos, hace que la negociación de este tema sea difícil. Por otra parte, la empresa siempre ha manifestado que el teletrabajo no iba a ser la modalidad habitual de trabajo en Atos Spain, y siempre ha dicho que el volumen actual de teletrabajo era debido a la situación sanitaria, de ahí su negativa a entrar en determinados aspectos de la negociación, pero lo que este acuerdo sí va a permitir a las personas que trabajan en Atos Spain es que puedan hacer teletrabajo