

# UGT ha denunciado el acuerdo de Teletrabajo de Eficacia Limitada

Como todos/as sabéis el año pasado **UGT** firmó en solitario un acuerdo de Teletrabajo, gracias al cual un gran número de compañeros/as han podido disfrutar de teletrabajo desde entonces.

Durante las negociaciones de este acuerdo, la empresa siempre argumentó que no podía compensar los posibles gastos que se pudieran ocasionar debidos al teletrabajo, ya que no pensaban deshacerse de ninguno de los edificios que tenían y tienen en régimen de alquiler y, por tanto, NO iban a rebajar el gasto en edificios y de los servicios adicionales de estos, como gas, electricidad, etc. Este argumento unido a la encuesta a nuestros afiliados/as y la masiva petición de todo el personal para que firmáramos el acuerdo en esas condiciones, hizo que **UGT** firmara en eficacia limitada el acuerdo de Teletrabajo, ya que esto permitía a los trabajadores y trabajadoras acceder al teletrabajo si así lo expresaban de forma voluntaria.

Después de la firma del acuerdo de teletrabajo de Atos y con la pandemia prácticamente finalizada, algunas empresas del sector han firmado Acuerdos relativos a este tema, y en estos sí que se han pactado compensaciones por los gastos derivados del teletrabajo, están en la franja de 15€ a 25€ al mes/trabajador con un 100% de teletrabajo, pero en la mayoría de estas empresas, sí han tenido un ahorro en alquileres, ya que se han cerrado oficinas o se ha reducido el espacio de estas.

En el mes de marzo, se publicó una sentencia de un conflicto colectivo presentado por **UGT** y con sentencia favorable a las demandas de este sindicato, en una empresa de Contact Center, TELEPERFORMANCE, que deja sin validez determinadas cláusulas del acuerdo individual mediante el que esta empresa formalizaba los acuerdos de teletrabajo individuales.

Debido a esta sentencia, la sección sindical de **UGT**, solicito al gabinete jurídico que defendió la sentencia anteriormente citada, la revisión el acuerdo de Teletrabajo de Atos Spain, con el objetivo de determinar si pudiera haber algún artículo del acuerdo al que se le pudiera aplicar la sentencia anteriormente citada. Una vez finalizado este análisis, la recomendación de nuestro gabinete jurídico fue que se procediera a enviar un documento a la empresa en el que se expresará la voluntad de **UGT** de “denunciar el acuerdo.”

Por tanto, el día 3 de abril la sección sindical remitió a la dirección de Atos Spain un correo en el que se adjuntaba el documento mediante el que se formalizaba la denuncia del actual acuerdo.

Pero ¿qué implica la denuncia del acuerdo? La denuncia, se hace en base al artículo 3 de acuerdo de teletrabajo que dice lo siguiente: “

## **“Artículo 3. Vigencia.**

- a. *El presente acuerdo será efectivo desde el 05 Julio 2021.*
  - b. *La vigencia será hasta el 04 de julio de 2022.*
  - c. *En caso de que no se produzca denuncia por escrito de cualquiera las partes con 3 meses antes de la fecha de finalización, será prorrogable anualmente de forma automática por periodos de anuales (desde 5 de julio hasta 4 de julio año siguiente). Si se produce denuncia se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del presente acuerdo.*
- “

Como podéis ver en este artículo se cita el artículo 16, que dice lo siguiente:

## **“Artículo 16. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman un todo orgánico e indivisible. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio o la derogación de la totalidad si no se alcanzase acuerdo en el plazo de tres meses.”

Por tanto, después de ver estos dos artículos, el tema es claro, los actuales acuerdos de teletrabajo perderán su vigencia el próximo 4 de julio. Pero, por otra parte, es esta denuncia la que obliga a la apertura de una mesa de negociación, no como os han pretendido hacer creer dos sindicatos, ellos solo se han limitado a mandar una solicitud de apertura de negociación de este tema, pero esta solicitud no implica la apertura de la mesa de negociación, ello es sólo si la empresa quisiera, cosa que no creemos que estuviera en disposición de hacerlo si el acuerdo siguiera vigente. En **UGT** estamos a la espera de fijar el calendario de negociación con la empresa.

Para reforzar más nuestra demanda, la empresa en el mes de abril nos envió un correo con el asunto, “Programa Bamboo: primeros pasos”, en el que nos comunicaba que en ese mismo mes se iba a cerrar el centro de trabajo de c/ Doce Estrellas 2, como una primera fase y este proyecto también incluye el cierre de otro centro de trabajo, el situado en la c/ Albasanz 16, este proyecto tiene como fecha límite de finalización el 30 de abril del 2023. Este correo, significa que la empresa ya si va a tener un ahorro en los alquileres de edificios y demás servicios, y, por tanto, **UGT** cree que es necesario que Atos Spain tenga un acuerdo de teletrabajo en donde se fijen compensaciones por los gastos que se puedan ocasionar por la realización del teletrabajo según lo regulado en la Ley de teletrabajo 20/2021.

Por otra parte, también queremos solicitar que se incluya en esta negociación la entrega al personal en determinadas condiciones de más material necesario para la realización del teletrabajo, como pueden ser pantallas o sillas ergonómicas.