

# El Teletrabajo en Atos Spain

El pasado día 5 de julio entró en vigor el acuerdo de teletrabajo en Atos Spain, acuerdo de eficacia limitada. Como ya os hemos explicado en anteriores publicaciones esto es perfectamente legal, es un acuerdo que se firma para los afiliados de UGT, ¿Cómo pueden el resto de las personas que trabajan en Atos Spain, hacer que este acuerdo les sea también aplicable? Fácil, para esto hay dos vías:

- Afiliándose al sindicato que ha firmado el acuerdo.
- Firmando un documento en el que voluntariamente expresan su deseo de adhesión al citado acuerdo.

La negociación de este acuerdo fue complicada desde el principio y el día 22 de junio se produjo la ruptura de la mesa de negociación, momentos después de esta ruptura, la empresa envió dos modelos de comunicado, en ambos comunicaba a todas las personas que trabajan en Atos Spain que se debía de volver a la oficina el día 5 de julio y por otro lado a las personas que habían tenido un acuerdo de teletrabajo y que se encontraba suspendido en ese momento, se les comunicó la cancelación del mismo.

La sección sindical de UGT en Atos Spain, al poco de terminar la reunión de ruptura de la mesa envió un correo a la empresa con copia al resto de sindicatos que estaban en la mesa de negociación, comunicándoles que estábamos a la espera de la respuesta por parte de la empresa a las modificaciones hechas por esta sección al texto de borrador de acuerdo, y que estábamos en disposición de continuar la negociación.

Desde el día 22 de junio, el correo de la sección sindical de UGT en Atos Spain, recibió múltiples correos de trabajadores y trabajadoras que nos mostraban su descontento por no haber sabido escucharles, y a los que no les importaba la compensación económica y lo que querían era seguir trabajando desde su domicilio, ya que la pandemia tiene sus fluctuaciones, baja en algunos momentos y luego se produce otra subida de contagios, y la verdad es que esto todavía no ha terminado. Estos correos iban la inmensa mayoría dirigidos a UGT, CoBas y CGT. Desde UGT se intentó contestar a todos o casi todos, y la contestación era igual a todos. UGT había abandonado el tema de la compensación de gastos, que era el motivo que hizo que la mesa se rompiera, y estábamos en disposición de seguir negociando, con tal de llegar a un acuerdo que beneficiase a la plantilla.

Así, el día 1 de julio se firma el acuerdo, entre UGT y la empresa, acuerdo que después de la firma se envía al resto de sindicatos por si quieren firmarlo. Por este motivo el acuerdo no tenía vigencia hasta el día 5 de julio, para dar tiempo a que el resto de los sindicatos se adhirieran. La única respuesta que se recibió en la sección sindical de UGT, el día 2 de julio, fue la de CoBas, expresando su negativa a sumarse a este acuerdo.

¿Por qué firmamos este acuerdo? Durante la negociación enviamos una encuesta anónima a nuestros afiliados y afiliadas, tuvimos presentes en la negociación las peticiones en las que coincidían mayor número de ellos y ellas, que aprovechamos para agradecerles su colaboración. Pero, además estábamos escuchando a todas las personas trabajadoras que estaban enviando correo a las tres secciones reprochándonos no haber llegado a un acuerdo.

Desde que anunciamos la firma del acuerdo, hasta que las personas que trabajan en Atos han podido empezar a solicitar el teletrabajo, hemos recibido muchos correos de felicitación por el acuerdo de eficacia limitada.

Llevamos dos semanas desde el inicio de la vigencia de este acuerdo y en UGT hemos recibido cientos de peticiones para gestionar el teletrabajo en base al acuerdo de eficacia limitada.

Como ya hemos dicho antes, la figura del acuerdo de eficacia limitada es perfectamente legal y en una empresa podrían existir múltiples acuerdos de este tipo, firmados por distintos sindicatos. Para esto hay que tener compromiso. Incluso no es la primera vez que sucede en Atos Spain, el año pasado el acuerdo de compensación por la realización de horarios distintos al horario de verano, solo lo firmamos dos sindicatos, y en aquella ocasión no hubo tanto enfado por parte del resto de sindicatos, que ahora han tomado la postura, del perro del hortelano, “que ni come ni deja comer”

Por tanto, eso de que nos acusan de ocultismo en las negociaciones es falso, no han querido sumarse al acuerdo, no queremos saber sus motivos, pero creemos que ser insultados y vilipendiados por estos sindicatos demuestra su desconocimiento de la negociación colectiva, pero desde luego nuestra forma de actuar no va a cambiar, seguiremos escuchando a las personas a las que representamos.

En las publicaciones de estos sindicatos que no han firmado el acuerdo, os envenenan la sangre en contra del mismo, pero la verdad es que lo que no les gusta es que para que las personas que militan en estos sindicatos puedan solicitar teletrabajo tengan que realizarlo, firmando el documento de adhesión voluntaria, que tienen que enviar a la sección sindical de UGT, igual que el resto de las muchas personas que trabajan en Atos Spain y no están afiliadas a UGT, pues en el acuerdo nunca se ha dicho que hubiese que estar afiliado obligatoriamente para adscribirse a él, cosa que algunos han querido hacer ver para atacarnos. Por otro lado, su queja es que no estén presentes en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de teletrabajo, comisión a la que puede recurrir cualquier persona a la que le sea denegado el teletrabajo o a la que no se le asignen las herramientas necesarias, tal y como pone en el acuerdo. El que no pertenezcan a esta comisión tiene su sentido, esta es una comisión paritaria formada por la empresa y los sindicatos firmantes del acuerdo, y entre otras funciones tiene la de interpretación de este, ¿Cómo va a interpretar un acuerdo un sindicato que no lo ha firmado porque no está a favor del mismo?

Llegado a este punto queremos aclarar una cosa, no nos gusta cómo la empresa ha manejado la vuelta a las oficinas, por un lado el estado de la pandemia vuelve a ser bastante preocupante, y por otro lado el único departamento que ha vuelto en masa, ha sido el Centro de Capacitación (antiguo Bench), en la que además los criterios por los que se concede o no, días de teletrabajo a las personas que pertenecen a este departamento, no son conocidos por todo el mundo, creemos y solicitamos a la empresa que sea más flexible con este departamento y relaje la vuelta masiva de estas personas hasta el día 1 de septiembre, que parece ser la fecha que la empresa ha marcado como vuelta a la normalidad.