



Acuerdo de teletrabajo de Atos Spain – Preguntas frecuentes

Con el fin de optimizar las respuestas a las numerosas consultas que estamos recibiendo sobre el borrador del Acuerdo de Teletrabajo, hemos recopilado las mismas en este documento de forma que os sea más fácil resolver vuestras dudas. Iremos ampliando este documento con las preguntas que nos vayan llegando durante estos días y que no estén ya contestadas. Os sugerimos que lo consultéis de vez en cuando.

P: ¿Tenía un 100% de teletrabajo y ahora me lo van a quitar?

R: En realidad, aquellas personas que tenían Teletrabajo al 100% fueron consideradas como casos excepcionales con el acuerdo anterior, dado que la empresa nunca ha aceptado el teletrabajo al 100% como norma general.

El nuevo acuerdo contempla como “excepcional” cualquier modalidad de teletrabajo distinta al 60%, por lo tanto, cuando vuelvas a realizar tu solicitud e indiques la necesidad del 100% (aún no sabemos cuál será el mecanismo para hacerlo) la empresa valorará si cumples su condición de “excepcional”.

En este sentido cabe decir que hemos intentado durante toda la negociación que la empresa aceptara que estos casos “excepcionales” sean tratados en la Comisión de Seguimiento, pero la empresa se ha negado en rotundo, por lo que, si finalmente la mayoría nos dice que Cobas debe firmar este acuerdo, quedará a voluntad de la empresa aceptar este tipo de solicitudes

P: Cerraron mi centro de trabajo a cambio de un 100% de teletrabajo, ¿qué va a suceder ahora?

R: No deberías verte afectado o afectada. Para eso se contemplan excepciones al del 60%.

Lo que sí es cierto es que, en principio no se definen esas “excepciones” pero, ante cualquier reclamación sobre este asunto se podrá elevar el caso a la Comisión de Seguimiento para tengamos constancia de la solicitud y tratar de influir en la “voluntad de la empresa”.

P: ¿Se pueden solicitar excepcionalmente porcentajes distintos del 60% o del 100%?

R: Efectivamente, todo porcentaje que supere del 60% se tratarán como excepciones.

La empresa quiere que el porcentaje estándar para el teletrabajo sea el 60%, y las peticiones que superen este estándar sí que las revisarán con el mánager de la persona que lo solicite.

P: ¿Qué significa lo de la absorción/compensación? ¿Me lo van a quitar del Complemento Personal Convenido?

R: NO. Esto lo que significa es que, si en un futuro, alguna norma (Convenio Colectivo o leyes superiores) regula una compensación por teletrabajar, superior a los 11€ que se indican en este acuerdo, la cantidad final que la empresa nos debería de pagar no serían los 11 € + lo que marque la nueva ley, sino que sería la cantidad que marque la nueva ley, los 11€ se absorberían en esa

cantidad. Por poner un ejemplo, si sale una nueva ley que diga que el mes de teletrabajo se abona a 20 €, nosotros cobraríamos los 20€.

P: Para porcentajes excepcionalmente distintos al 60%, se mantienen los importes establecidos en la negociación del Convenio Colectivo de aplicación o norma superior. ¿Qué indica nuestro convenio colectivo?

R: De momento, el Convenio no contempla nada relacionado con teletrabajo, sin embargo, en el preacuerdo de convenio que han firmado con la patronal los sindicatos que están negociándolo, si parece que se contemple una compensación por teletrabajo, en este acuerdo, hemos querido que, para aquellos casos excepcionales de teletrabajo superiores al 60%, cobren la parte proporcional de acuerdo al convenio y no los 11€, que se pagan para un teletrabajo al 60% (estos 11€ suponen el 60% de lo que marca el preacuerdo de Convenio TIC).

P: ¿Qué sucede con la ubicación del puesto de teletrabajo?, antes, se indicaba que solo se podía teletrabajar en el domicilio habitual. ¿Puedes teletrabajar en cualquier sitio siempre y cuando puedas ir a la oficina cuando se te precise, respetando los preavisos de 15 días naturales?

R: Este acuerdo no especifica nada relacionado con el lugar donde se debe hacer teletrabajo. La ley en si misma indica que en el contrato individual de teletrabajo que cada uno tenemos que firmar hay que especificar el domicilio donde se teletrabaja (que no tiene por qué ser tu domicilio habitual), pero sí que el domicilio que se indique ahí es el único desde el que se puede teletrabajar. Esto lo marca así la ley porque ese domicilio se convierte en tu centro de trabajo y es donde estás protegida en caso de accidente laboral.

P: Según dice el acuerdo: Este acuerdo es de ámbito nacional y será de aplicación para todas las personas trabajadoras de la sociedad Atos Spain S.A. Si dentro de 3 meses Atos Spain ya no existe, ¿de qué vale este acuerdo?

R: En principio si la empresa nos cambia de sociedad a través del Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, esto formará parte de nuestros derechos adquiridos de Atos Spain. En cualquier otro caso, habrá que estudiar lo que dice la ley en ese sentido. Hay que recordar que a fecha de hoy todavía no se sabe exactamente cómo van a quedar legalmente establecidas las sociedades jurídicas dentro de cada una de las dos empresas (verdes y azules).

P: El importe de los 11 euros, ¿está sujeto a la retención de IRPF/Seguridad Social?

R: Si. Estas percepciones tributan y cotizan en la actualidad.

P: ¿Por qué se compensan solo 11 meses??

R: porque se descuenta el mes de vacaciones.