

Acuerdo de Teletrabajo ordinario en Atos Holding Iberia S.L.

16 de febrero de 2024

El presente documento recoge el acuerdo con las condiciones generales de teletrabajo, acorde con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, para el colectivo de personas trabajadoras de la sociedad Atos Holding Iberia S.L.

Ámbito de aplicación.

Este acuerdo es de ámbito nacional y será de aplicación para todas las personas trabajadoras de la sociedad Atos Holding Iberia S.L, así como para las personas trabajadoras que formen parte de los centros de trabajo que se pudieran crear durante la vigencia del presente acuerdo.

Duración del acuerdo.

El presente acuerdo estará vigente desde el 16 de febrero de 2024 hasta el 16 de febrero de 2027 (Tres años). Una vez finalizado, se renovará automáticamente por periodos anuales, excepto denuncia por una de las partes con un preaviso mínimo de un mes sobre la fecha de finalización. El acuerdo seguirá vigente mientras duren las negociaciones.

Para aquellas personas que vinieran disfrutando de teletrabajo, previo a este acuerdo, se abrirá un plazo de 2 meses para su adecuación al nuevo modelo, respetando en todo caso las condiciones anteriores.

Reversibilidad del trabajo a distancia.

Tanto la empresa como la persona trabajadora podrán ejercer su derecho a la reversibilidad con un preaviso mínimo de 15 días laborables.

Criterios de accesibilidad y modalidad teletrabajo ordinario.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. Podrán solicitar el teletrabajo todas las personas trabajadoras de Atos Holding Iberia, S.L. y será concedido salvo que las condiciones como el servicio/contrato/proyecto no lo permitan. Esta solicitud deberá ser validada por la jefatura o por la persona designada y por Recursos Humanos.

La Empresa se compromete a resolver las solicitudes de teletrabajo en un plazo máximo de 30 días naturales desde su solicitud. En caso de excederse dicho plazo, las partes podrán elevarlo a la Comisión de Seguimiento.

Una vez autorizado y firmado el teletrabajo por ambas partes, éste entrará en vigor a partir del día 1 del siguiente mes, tanto a efectos de compensaciones como para el disfrute efectivo del mismo.

Dentro de la política de la compañía de implantación de un modelo híbrido de trabajo, para toda persona trabajadora que lo solicite, cumpla con el requisito anterior y se autorice, se establece de manera genérica y salvo pacto contrario, que debe quedar justificado y por escrito, un teletrabajo ordinario del 60% de la jornada completa. El porcentaje debe quedar reflejado por escrito.

Compensación de gastos y herramientas de trabajo.

La cantidad económica que se abonaría para compensar los posibles gastos del teletrabajo se fija en 11€ brutos mensuales para el 60% de teletrabajo respecto de la jornada completa. Este importe se actualizará conforme al marco regulatorio vigente en cada momento de la empresa. Su abono se realizará en 11 mensualidades, quedando excluido el mes de agosto por periodo vacacional, con independencia del periodo de disfrute.

Ambas partes están conformes en que con esta cantidad se cubre la compensación de todos los gastos derivados de la realización de teletrabajo en lo que respecta a suministros y medios adicionales a los dotados por la empresa, incluyendo entre ellos la compensación de los gastos de conexión a internet y cualquier otro gasto derivado del teletrabajo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.

Adicionalmente al punto anterior, se dotará de los siguientes medios: Ordenador; software y licencias necesarios para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la empresa; mantenimiento y asistencia de los sistemas para que la persona pueda realizar teletrabajo. Opcionalmente, y a petición de la persona trabajadora: ratón, teclado y auriculares.

Los recursos electrónicos y físicos facilitados por la Compañía deberán ser utilizados sólo por la persona teletrabajadora, garantizando la confidencialidad dado el carácter profesional de los recursos y aplicando los mismos estándares de cuidado, tanto en la oficina como cuando se teletrabaja.

Comisión de seguimiento y vinculación a la totalidad.

En caso de que surja cualquier discrepancia en la interpretación del presente acuerdo y/o alguna de las partes tenga constancia que no se está cumpliendo con lo aquí dispuesto, se podrá convocar, cuando sea necesario, una comisión de seguimiento formada por la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras firmantes del presente acuerdo. Tras la solicitud de convocatoria, ambas partes, en el plazo de una semana, se emplazarán para reunirse y tratar las cuestiones correspondientes a esta Comisión.

En concreto, cuando la persona trabajadora o la RLPT considere que se ha actuado de manera arbitraria, injusta y/o discriminatoria al revertir o modificar las condiciones de teletrabajo que tenía concedidas una persona trabajadora, se podrá elevar el caso a la Comisión de Seguimiento. Asimismo, también podrá tratar esta Comisión aquellos casos en los que las personas trabajadoras no estén de acuerdo con la denegación a su solicitud de teletrabajo.

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 actual 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.

Desconexión Digital en el teletrabajo.

El desarrollo de la desconexión digital parece necesario para humanizar el trabajo, por ello ambas partes consideran esencial la compatibilidad de la vida laboral con la personal, y mientras

tanto no exista un acuerdo sobre Desconexión Digital que regule para toda la plantilla de Atos Holding, la totalidad de las personas trabajadoras en teletrabajo tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Según regula la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales: Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

FIRMAS DE CONFORMIDAD:

EMPRESA:

RLPT:

UGT

CCOO

CGT

COBAS

RSTIC (Sección sindical participante con voz pero sin voto)