UNIÓN SINDICAL DE CLASE
NIF: G-26.625.863
Calle de los Arrayanes, 152. Bajo 4 28047 – Madrid
Email: contacto@sindicatousc.org
Website: https://www.sindicatousc.org
Bluesky: @sindicatousc.bsky.social
Instagram: @sindicatoUSC
X: @sindicatoUSC

Dirección de Recursos Humanos
Atech Advanced Solutions, SA.
Edificio ALIA. C/Marie Curie, 2.
41092-Sevilla

Sevilla, 10 de noviembre de 2026

Muy Sres nuestros:

En nombre y representación de la Sección Sindical de Unión Sindical de Clase (U.S.C.) en ATECH ADVANCED SOLUTIONS SA, tenemos a bien dar traslado a la Dirección de ésta, del preceptivo informe, de conformidad con lo establecido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 20.5 del XIX Convenio Estatal de empresas de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, por el que recibimos "*propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral en AAS*", la decisión de la dirección de ATECH ADVANCED SOLUTIONS SA, y tras el oportuno estudio, **NUESTRO INFORME NEGATIVO** tanto a dicha propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral, como a la falta de información y ausencia de interés por negociar una distribución horaria realmente flexible que satisfagan las necesidades de la plantilla en base a los siguientes argumentos:

PRIMERO: Según establece el artículo 20.5 del citado convenio colectivo:

"La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente".

La empresa no está cumpliendo dicho precepto, desde el momento en que no ofrece la posibilidad de negociar, ni de facto consulta a la representación legal de los trabajadores.

Señala la empresa en escrito que entrega a la Representación Legal de los Trabajadores el día 3 de noviembre de 2026 a las 10:57 horas - comunicando la propuesta planteada, y sobre la que se emplaza a la Representación Legal de los Trabajadores a emitir informe - lo siguiente:

> "*Entendemos que la presente propuesta constituye una mejora respecto de las condiciones actuales y supone un avance en beneficio de la conciliación personal, familiar y laboral. No es voluntad de la compañía que esta medida genere una situación de conflictividad, por lo que, en caso de no conformidad o impugnación por cualquiera de las partes, se retiraría la presente propuesta manteniendo la flexibilidad y horarios vigentes hasta la fecha*".

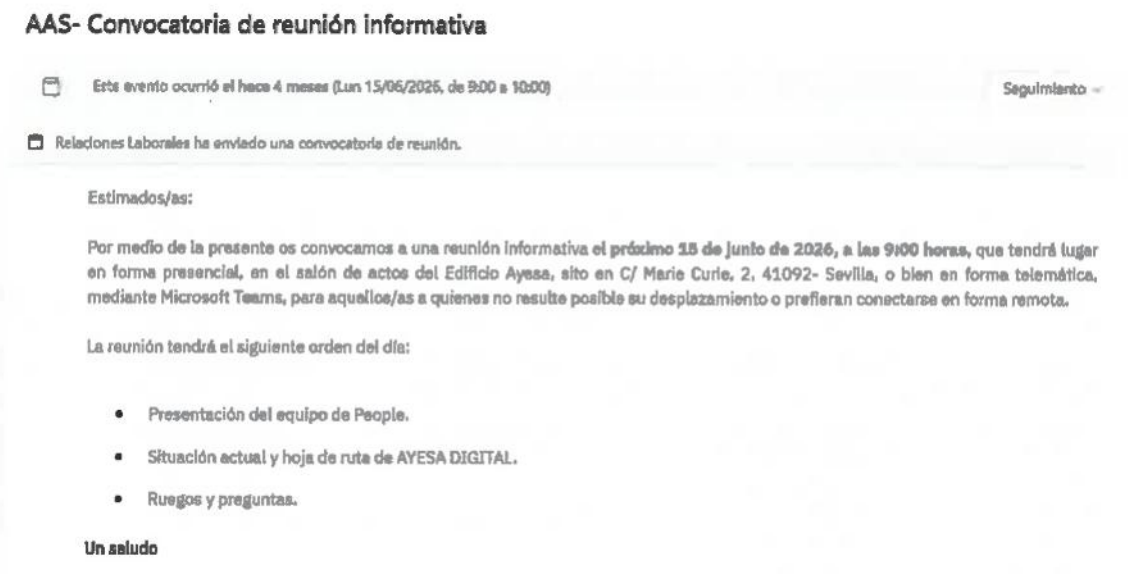
Por tanto, la empresa lo que hace es, por un lado, desoír por completo lo que desde la representación legal de los trabajadores se trasladó en reunión de 29 de octubre de 2026 y, por otro, imponer un trágala, o chantaje, a los representantes legales de los trabajadores; justo a días de la constitución de la Mesa Electoral y con un preaviso de elecciones sindicales ya lanzado, en lo que es una manera de que la empresa entre en campaña electoral.

SEGUNDO: A mayor abundamiento, la empresa no ha convocado a esta Sección Sindical, legalmente constituida en la empresa con ámbito de la totalidad de la empresa, donde el 41% de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa es afiliada a este sindicato como bien conoce la empresa, ni tampoco le ha solicitado la remisión de informe pretendiendo la Empresa negarnos nuestro derecho a consulta y emitir el correspondiente informe.

Todo ello se puede deducir del escrito remitido a la Representación Legal de los Trabajadores el día 3 de noviembre de 2026 a las 10:57 horas donde nuestra Sección Sindical no ha sido incluida y, por tanto, toda la información ha sido recabada a través de nuestros afiliados que son miembros de la Representación Unitaria tanto en los centros de trabajo de Sevilla como de Madrid.

TERCERO: Conforme a la DA Tercera del RD 1561/1995, relativa a la «*competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada*», los mismos «*tendrán derecho a: a) ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores*». Les recordamos que el TSJA de Andalucía ya falló desfavorablemente para esta empresa, en la que se anuló el calendario laboral de 2019 por este mismo motivo, por lo que ustedes actúan del mismo modo siendo conocedores de dicha sentencia, incurriendo con ello en un acto de mala fe.

CUARTO: En primer lugar hacen referencia a dos reuniones mantenidas con la Representación Legal de los Trabajadores con respecto de este asunto, señalando Vds. "*las reuniones mantenidas en fecha 15.06.2026 y 29.10.2026*". En referencia a la reunión de 15.06.2026 adjuntamos la citación hecha por la Empresa el pasado día 3 de junio de 2026, a las 11:38 horas donde se muestra el orden del día sobre lo que versó la misma:



AAS- Convocatoria de reunión informativa

Este evento ocurrió el hace 4 meses (Lun 15/06/2026, de 9:00 a 10:00) Seguimiento

Relaciones Laborales ha enviado una convocatoria de reunión.

Estimados/as:

Por medio de la presente os convocamos a una reunión informativa el **próximo 15 de junio de 2026, a las 9:00 horas**, que tendrá lugar en forma presencial, en el salón de actos del Edificio Ayesa, sito en C/ Marie Curie, 2, 41092- Sevilla, o bien en forma telemática, mediante Microsoft Teams, para aquellos/as a quienes no resulte posible su desplazamiento o prefieran conectarse en forma remota.

La reunión tendrá el siguiente orden del día:

- Presentación del equipo de People.
- Situación actual y hoja de ruta de AYESA DIGITAL.
- Ruegos y preguntas.

Un saludo

Queda demostrado que dicha reunión de junio nada tuvo que ver con la "*propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral en AAS*" que plantean, de manera cerrada, el día 3 de noviembre de 2026.

Con lo que, al respecto de la cuestión tratada sobre la "*propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral en AAS*" únicamente ha habido una reunión y no dos como Vds. señalan.

QUINTO: La Dirección de ATECH ADVANCED SOLUTIONS, en su escrito de 3 de noviembre de 2026 que contiene la "*propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral en AAS*", señala que esta propuesta piloto va "*en línea con el espíritu de mejora y homogeneización (con las limitaciones y particularidades correspondientes a cada mercantil) de las condiciones horarias entre las distintas sociedades de Ayesa Digital*". De ser así, y si la voluntad de la empresa va en sintonía "*con el espíritu de mejora y homogeneización (...) de las condiciones horarias entre las distintas sociedades de Ayesa Digital*", los afiliados de este sindicato y representantes unitarios de los trabajadores en Atech Advanced Solutions, ya manifestaron en la reunión que la jornada anual establecida en otra compañía del Grupo Ayesa Digital, como es Ibermática, es de 1.720 horas, o lo que es lo mismo, 40 horas menos que en Atech Advanced Solutions; por no hablar de los tres meses de jornada intensiva existente en Ibermática, en contraposición a los dos meses en Atech Advanced Solutions. Con lo que, en el caso de que la empresa quiera mejorar y homogeneizar "*las condiciones horarias entre las distintas sociedades de Ayesa Digital*" tal y como manifiesta, debería atender a esta equiparación de las jornadas anuales y de la jornada intensiva. A esto la empresa ha hecho caso omiso, quedando

demostrado que dicha pretensión de homogeneización entre las diferentes empresas del grupo no es real, o en todo caso, la homogeneización que pretende realizar es para el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

SEXTO: Se señala en el punto I. de la propuesta que "*La prueba piloto se iniciaría el 01.01.2027 y estaría vigente hasta el día 31.12.2027*", y que ésta propuesta se consolidaría siempre que "*los resultados de la prueba sean satisfactorios para la empresa*"; sin embargo, la Representación Legal de los Trabajadores no dispondremos de elementos para poder valorar los resultados y para saber si son satisfactorios o no; con lo que, nuevamente, todo está a criterio de la voluntad y la subjetividad de la Empresa. Ni en el caso de que se aceptara esta propuesta por parte de la Representación Legal de los Trabajadores se garantizaría la persistencia de esta medida más allá del 31 de diciembre de 2027.

SÉPTIMO: En el punto II de la propuesta se señala que:

> II. La aplicabilidad de la presente prueba piloto se verá **condicionada, como sucede actualmente, por su viabilidad en atención al cliente, servicio o proyecto en el que se encuentre cada persona asignada,** debiéndose garantizar en todo caso la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los compromisos asumidos por la Compañía.

Con respecto de ello debemos señalar lo siguiente:

1) No existe en realidad flexibilidad horaria para los trabajadores en tanto ésta vendrá "***condicionada, (...) por su viabilidad en atención al cliente, servicio o proyecto en el que se encuentre cada persona asignada***, *debiéndose garantizar en todo caso la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los compromisos asumidos por la Compañía*".

2) La Representación Legal de los Trabajadores desconoce, porque la empresa niega el derecho de información de los trabajadores y sus representantes, la condiciones de atención al cliente, servicios o proyectos, así como los compromisos asumidos por la Compañía, con lo que esa supuesta flexibilidad horaria a la que dice referirse la empresa queda a merced de lo que diga la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, no tenemos capacidad alguna de realizar nuestra labor de vigilancia y supervisión para garantizar la supuesta flexibilidad del trabajador (la cual la empresa vende como una mejora) y la ausencia de situaciones de discriminación.

3) La empresa está tratando esta propuesta como una medida colectiva cuando, en este mismo punto II de la propuesta se señala la medida de manera individual para cada trabajador - o como dice el escrito de la empresa "*cada persona asignada*" - que dependerá de una serie de parámetros o particularidades que no dependen de la voluntad del trabajador sino de la voluntad de la parte empresarial.

OCTAVO: Con respecto del punto III de la propuesta que versa sobre el "*Horario de invierno (septiembre a junio)*", debemos indicar lo siguiente:

1) Señala la Empresa que esta medida pretende mejorar la flexibilidad horaria de los trabajadores. Sin embargo, se pasa de un horario obligatorio de trabajo de 6 horas y media - horario obligatorio de presencia de 9:30 h a 14 h y de 16h a 18h - a uno de 7 horas (de 10 a 17 horas). Por tanto, se incrementa el horario obligatorio de trabajo en media hora de lunes a jueves entre septiembre y junio. Ergo no hay una mejora de la flexibilidad sino lo contrario.

2) El tener horario obligatorio de 10 horas a 17 horas, y por tanto presencia obligatoria en dicha franja horaria, implica un empeoramiento en la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y las madres; a los que la empresa niega por sistema la adaptación de la jornada.

3) La propuesta planteada por la Empresa señala que hay un horario obligatorio de 10 a 17 horas. Y además, manifiesta que hay "*parada para almuerzo de 45 a 120 minutos*". Si no se señala explícitamente, se entiende que esa parada para el almuerzo debe ser fuera de la franja de presencia obligatoria - de lo contrario no sería obligatoria la presencia en dicho intervalo de tiempo. En la actualidad, ese intervalo para el almuerzo es de 14h a 16 horas, que no es horario de presencia obligatoria; siendo esta propuesta planteada por la empresa regresiva en términos de flexibilidad horaria para el trabajador si se compara con la actual. Por otro lado, esa "*parada para almuerzo de 45 a 120 minutos*" - aunque en la reunión de 29 de octubre de 2026 manifestó la empresa que la parada sería de 45 a 90 minutos - ¿la impondrá la empresa (a través de los jefes de proyecto) a los trabajadores en virtud del punto II de la propuesta de que la flexibilidad vendrá "***condicionada, (...) por su viabilidad en atención al cliente, servicio o proyecto en el que se encuentre cada persona asignada***, *debiéndose garantizar en todo caso la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de los compromisos asumidos por la Compañía*"?

4) En la distribución de la jornada actual se permite incumplir el horario obligatorio un día a la semana, con la "*propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral en AAS*" esto no estaría permitido.

5) Por otro lado, desde hace muchos años en la empresa está totalmente desregulada la distribución horaria, de tal modo que muchos trabajadores trabajan solo dos tardes y libran 3 o tienen una serie de horarios acordados con la empresa. Esta propuesta no garantiza a esos trabajadores el mantenimiento de su actual distribución de la jornada ni la flexibilidad horaria que pudieran tener hoy. Por tanto, el no garantizar expresamente, y por escrito, en la propuesta que planteó la empresa el 3 de noviembre, y a la que emitimos este informe negativo, implica que la empresa desde el 1 de enero de 2027 pudiera revertir la situación de estos trabajadores y trabajadoras; dejando la propuesta de la empresa a estos trabajadores y trabajadoras totalmente desprotegidos para reclamar judicialmente en el caso de que la empresa les cambie el horario que desempeñan hasta el día de hoy desde hace años.

6) A día de hoy, en el calendario laboral, se fijan las 20 horas como hora tope de salida de lunes a jueves entre septiembre y junio. La "*propuesta piloto de mejora del régimen actual de flexibilidad horaria de la jornada laboral en AAS*" planteada por la Dirección de Atech Advanced Solutions no fija ninguna hora tope de salida; el no fijar una hora tope de salida, como pasa en dicha propuesta, abre la puerta a la empresa para poder distribuir la jornada de trabajo más allá de las 20 horas de esos días, con lo que lejos de flexibilizar el horario para que los trabajadores puedan finalizar antes su jornada, la estaría retrasando cuando a la empresa le viniese en gana aludiendo a las necesidades del cliente, proyecto o servicio.

7) Si por la voluntad de la empresa (punto II de la propuesta de la empresa de 3 de noviembre de 2026), que es lo que determina la supuesta flexibilidad del trabajador/a, éste debe entrar a las 10 horas de la mañana y comer en 2 horas porque así lo determine la empresa que es quien, a la postre, impone la distribución de la jornada con la propuesta que plantea, el trabajador/a tendrá una hora de salida más allá de las 20 horas, de lunes a jueves entre septiembre y junio.

8) Si verdaderamente la intención de la empresa fuera que los / las trabajadoras en Atech Advanced Solutions puedan finalizar antes su jornada lo que tiene que hacer en la propuesta que plantea es señalar que "*la hora de salida de la plantilla, en todo caso, no será posterior a las 19 horas*". La cuestión es que esta distribución de la jornada que plantea la empresa, tal y como está escrita, no persigue que los trabajadores y las trabajadoras salgan a las 17 horas, sino abrir una vía para implantar la turnicidad en la empresa.

NOVENO: Con respecto del punto IV de la propuesta que versa sobre el "*Viernes, horario de verano con jornada intensiva (julio y agosto) y jornadas especiales*", debemos indicar lo siguiente:

1) Siempre en la empresa la jornada intensiva, que no las jornadas especiales que incluso han podido ser inferiores a las 7 horas diarias de manera continua, el horario ha estado fijado entre las 8 horas y las 15 horas. El tener determinada la jornada diaria de esta forma garantiza que el trabajador/a a las 15 horas tiene su hora de salida del centro de trabajo. La propuesta planteada por la empresa desregulariza esto, de tal modo que introduce la posibilidad de fijar la entrada entre 7:15 h y las 10 horas, que en la práctica es la capacidad de la empresa para hacer que los trabajadores que considere conveniente desplacen la jornada más allá de las 15 horas. En la práctica esta propuesta planteada por la empresa lo que busca es liquidar la jornada intensiva tal y como hasta la actualidad ha regido, ampliando la jornada de trabajo más allá de las 15 horas, para que aquellos trabajadores que la empresa considere les pueda imponer como hora de salida las 17 horas en jornada intensiva. Esta medida nada tiene que ver con mejorar la flexibilidad horaria para el trabajador, sino para que la empresa tenga más capacidad de distribuir la jornada de trabajo de los trabajadores en base a los intereses organizativos y económicos de ésta y no en base al interés de la conciliación de los trabajadores y de las trabajadoras. Debemos hacer mención especial a las palabras del director de RRHH cuando comentó que para 2027 buscaría la forma de evitar que el personal con reducción de jornada suspenda dicha reducción durante los meses de jornada intensiva. ¿Acaso esta es la fórmula que ha buscado? ¿Pretende obligar durante la jornada intensiva trabajar hasta las 17 horas al personal que suspenda su reducción de jornada con la excusa de los condicionantes señalados en el apartado II?

2) Lo expresado para la jornada intensiva en el punto anterior a este también vale para las jornadas especiales de semana santa, martes y jueves de Feria, etcétera.

DÉCIMO: A tenor de la propuesta entregada por la empresa, consideramos que es incierto que la Dirección de la empresa pretenda mejorar las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras en materia de jornada, de hecho la propuesta que plantea no las mejora. Pero además, es falso que la empresa pretenda homogeneizar las condiciones horarias entre las diferentes empresas del grupo. La empresa trae a la representación legal de los trabajadores y, por tanto, a los trabajadores de Atech Advanced Solutions un espigueo del artículo 22 del Convenio Colectivo de Ibermática, donde se pretenden empeorar las condiciones existentes en Atech Advanced Solutions aplicando determinadas medidas de dicho artículo del convenio de Ibermática, pero no aplicar otras medidas existentes en el art. 22 del convenio de Ibermática que mejorarían las condiciones de los trabajadores de Atech Advanced Solutions en materia de jornada como serían la jornada anual de 1.720 horas o los tres meses de jornada intensiva (entre el 15 de junio y el 14 de septiembre).

De hecho, en nuestra opinión, esta medida es un primer paso de la Dirección de la Empresa para introducir la turnicidad, de manera precaria además, en la empresa que entendemos que es la dirección que busca la empresa con la aplicación de esta medida.

UNDÉCIMO: Desde USC, como Vds. ya conocen porque se lo manifestamos en la reunión del pasado 29 de octubre, siempre hemos propuesto una jornada continua y flexible durante todo el año así como una reducción de la jornada anual por debajo de las 1.760 horas. Y también les señalamos que si quieren homogeneizar las condiciones horarias entre las diferentes empresas del grupo, lo primero que tendrían que hacer es fijar la jornada anual en las 1.720 horas - 40 horas menos que hoy - y que haya tres meses de jornada intensiva. En cuanto a la flexibilidad, para que ésta sea real para la plantilla, debería ser una flexibilidad libre de condicionantes. Con esta propuesta que plantea la empresa más que homogeneizar lo que pretende es precarizar las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras.

DUODÉCIMO: Este informe también es suscrito por 8 miembros del Comité de empresa de Sevilla y por la representación unitaria de Madrid.

Debemos indicar que USC está a favor de todas las mejoras que se quieran trasladar a la plantilla, pero no podemos dar por válida esta propuesta planteada por la Dirección de RRLL de Ayesa-Digital que, tal y como está redactada, deja abierta a múltiples interpretaciones, ambigüedades e imposiciones que, en la práctica, lejos de suponer una mejora suponen un retroceso para la Plantilla. Asimismo, la sección

sindical de USC en Atech Advanced Solutions emplaza a la empresa a que, teniendo en consideración las razones esgrimidas en este **INFORME DESFAVORABLE Y NEGATIVO**, rehaga la propuesta al objeto de que su redacción final garantice una mejora real de la flexibilidad horaria de los trabajadores y de las trabajadoras de ATECH ADVANCED SOLUTIONS.

Por todo ello, y para que conste a los efectos legales oportunos, firmo el presente **INFORME DESFAVORABLE Y NEGATIVO**.

[redacted]

Fdo.: Luis Delgado Ramírez
Delegado Sindical de USC en ATECH ADVANCED SOLUTIONS.

Recibí de la Empresa

[redacted] 10/11/26

Fdo.. _____

Dirección de RRHH ATECH AS