



MESA DE TRABAJO POR LA ACTUALIZACIÓN DEL ACUERDO MARCO

A principios de septiembre iniciamos unas reuniones de trabajo cuyo objetivo era diseccionar el AM para después proceder a negociar su actualización.

Nos pareció correcta la división del mismo en bloques (para facilitar la labor) y aceptamos comenzar a trabajar en las delicadas materias de Jornada laboral, Horarios, y Compensaciones Complementarias. La empresa inició el juego trasladándonos una serie de 'reflexiones' sobre estos temas (lo comentamos en un comunicado) que supusieron para nosotros un auténtico bofetón.

Seguimos creyendo que el AM necesita una renovación. Después de más de 8 años de vigencia, y en este vertiginoso sector, es evidente que hay partes muy mejorables. Unos ejemplos:

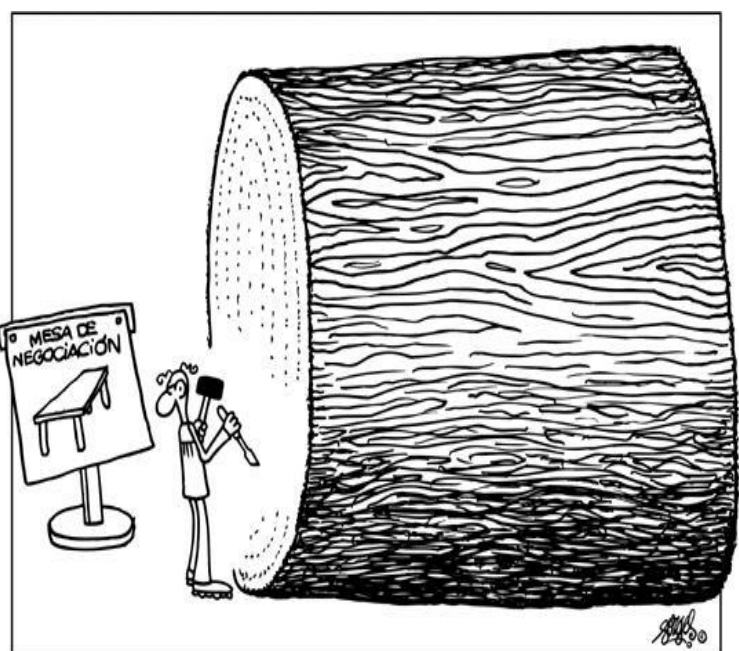
- La Jornada Laboral es demasiado rígida. **Se necesita más flexibilidad de entrada y salida para una mejor conciliación de la vida familiar con la laboral.** Pero esa flexibilidad debe ser potestativa del trabajador, y no debe servir para que se cubran horarios especiales en contra de la voluntad del empleado.
- **Las Compensaciones Complementarias no se han actualizado nunca.** Deben ponerse al día con carácter de urgencia.
- Los términos **disponibilidad/guardia llevan a confusión.** Es necesaria su redefinición.
- **Los horarios y jornadas distintos al horario general son fuente de conflicto permanente.** Necesitan una regulación rígida para evitar abusos (respeto total a la voluntariedad, compensación fija y en metálico ya que no son horas extraordinarias, ect.). Quien trabaja más allá de su jornada habitual debe ser compensado convenientemente.

Y muchos más conceptos que poco a poco desgranaremos.

Si queremos que esta empresa tenga un futuro sostenible todos tenemos que colaborar. No vale cargar con el peso solamente a los "remeros", como ocurrió con la bajada de salarios.

Desde estas líneas emplazamos a la empresa a continuar las conversaciones en la línea de buscar acuerdos. Pero por favor, no más bromas pesadas.

Seamos serios...



ACUERDO RICO, ACUERDO POBRE....

Uno más de los asuntos recurrentes en Atos. **Las compensaciones por no realizar la jornada intensiva de verano se han convertido en un habitual culebrón de otoño.** Hasta el final se repite: inexorablemente pasa por la Inspección de Trabajo, y por el Conflicto Colectivo.

Este año no iba a ser la excepción. Una vez finalizado el verano, **detectamos que muchos compañeros y compañeras que no han realizado la jornada intensiva por necesidades del proyecto o cliente no han sido correctamente compensados.** Y es que no fuimos informados de su existencia, como tiene obligación la empresa. Y ahora, a toro pasado, les aplican la compensación que les parece oportuna (si es que les compensan....).

El Acuerdo Marco dice bien claro que 'la realización de jornadas u horarios distintos a los pactados deberá ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical, estableciéndose las correspondientes compensaciones'. Pues depende del cliente, algunos si tuvieron una compensación pactada, y otros no han tenido acuerdo alguno. Acuerdo Rico, Acuerdo Pobre...

Pues **ya conocemos el camino. Volveremos a tantear a la Inspección de Trabajo, y volveremos a interponer un Conflicto Colectivo.** A ver si de una vez entramos en razones.

Erre que erre...



FE DE ERRATAS

El pasado 19 de septiembre, en un comunicado que emitimos desde CCOO, adjuntamos un fichero con una comparativa del Acuerdo Marco. Ese fichero contenía un error en el horario de trabajo. Por ello, queremos indicar que nuestro horario actual durante la jornada partida, según el vigente Acuerdo Marco, es:

L-J de 8:30 a 18:00 con +/- media hora de flexibilidad

V de 8:30 a 14:30, también con +/- media hora de flexibilidad.

Pedimos disculpas por el error cometido.

EL DURO COMIENZO DE ATOS WORDLINE

El próximo mes de octubre comienza su andadura la nueva empresa **Atos Wordline (AWL)**, **que como sabéis, estará íntegramente constituida por personal de empresas del Grupo Atos.**

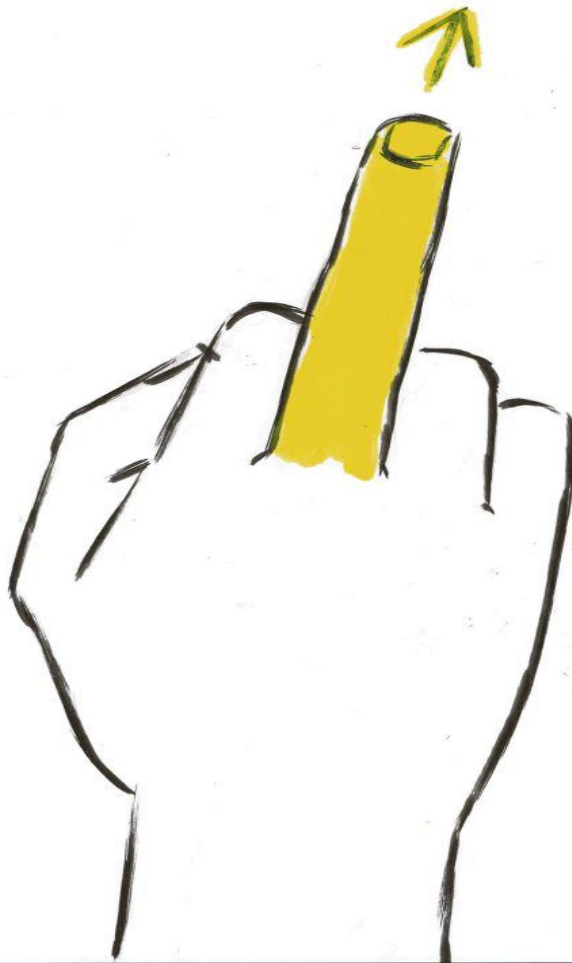
A solicitud vuestra, hemos revisado con nuestra asesoría legal la carta que la empresa os entregó y donde os informaba de vuestro traslado a la nueva empresa. Y podemos afirmar que, **en principio, la carta es correcta y ajustada a derecho para una sucesión entre empresas regulada por el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.**

Cosa distinta puede ser la realidad que en AWL nos encontremos. Como comentamos en el último KiosCCOO, **la pérdida de parte del negocio con un cliente importante (Iberia) puede generar dificultades de colocación del personal,** y no tenemos clara la reacción de la empresa.

Por eso es fundamental que tengamos información lo antes posible de lo que vaya ocurriendo. En CCOO tenemos experiencia en gestionar situaciones difíciles y complicadas. Y cuanto antes conozcamos los problemas que vayan ocurriendo, más margen de reacción tendremos. **No creemos necesario recordar las dos huelgas de distintos servicios dentro de BPO que desde CCOO gestionamos en su momento. No queremos decir con esto que sea inevitable volver al conflicto, pero si fuese necesario, a CCOO no nos temblará el pulso en acudir a la acción sindical.**

Aunque paséis a AWL nunca estaréis solos.

*TUDO DIRECTIVO SUFRE UN IMPULSO ASCENDENTE
IGUAL AL VOLUMEN DE TRABAJADORES QUE DESALOJA*



¿TU CON SUBIDA DE SUELDO Y YO CON BAJADA?

¿Por qué unos a unos trabajadores les va tan bien y a otros tan mal haciendo exactamente el mismo tipo de trabajo? Injusto, pero muy fácil de explicar.

El dinero en esta empresa nace de lo que nos pagan los clientes por prestarles servicios. Eso es común para toda la plantilla. Hasta este punto todos vamos en el mismo barco. De ese dinero que ganamos en el cliente **hay que empezar a repartir y aquí empiezan los problemas**, porque algunos van en cubierta tomando el sol y otros detrás empujando el barco.

Si has tenido la suerte de que tu contrato ha sido bien negociado (el precio es lo que realmente vale) no deberías tener grandes problemas a no ser que... ¡vaya!, algunos ganan más de lo que generan y además tienen que obtener su sueldo variable.. Además puedes no haber tenido la suerte (gran mayoría) y **alguien ha vendido por debajo del precio real para pillar sus bonus**. En ese caso el asunto se te complica seriamente.

Hagamos ahora combinaciones de las dos cosas y deduzcamos la situación en la que estamos. Veamos:

- Si los de "arriba" tienen salarios muy altos, ¿por qué me reducen y no a ellos el salario?
- Si el contrato con el cliente en el que trabajo está vendido por debajo del precio de coste, ¿por qué se han pagado los bonus antes de finalizar el contrato y sin ver el coste real? ¿Por qué nadie pide explicaciones?

¿Quiere eso decir que ganamos por encima de nuestras posibilidades como quieren haceros creer? Pues no, eso quiere decir que muchos están viviendo muy bien a nuestra costa y desde luego muy por encima de sus posibilidades. La única fórmula para hacerles pasar inadvertidos es su constante recolocación (saltan de cargo en cargo) y el apoyo incondicional del departamento de RRHH que tapa y desvía la atención de estos problemas argumentando que la culpa es de otros. De ahí que cada año se produzcan reordenaciones y reestructuraciones en las unidades sin sentido alguno y con altos costes, que también pagas tu. A muchos de estos ya los conocemos. A otros nos gustaría ponerles nombre y apellidos. ¿Conoces a alguno?

Este año se han dado muchísimas subidas de sueldo en AtoS Spain. También devoluciones de **la bajada por la MSCT. Una vez más no han cumplido con su palabra: el esfuerzo no lo hacen todos, solo lo hacemos los de siempre.**

Hipo
Popo
Pota
&
T@mo ★



NUEVO PLAN DE FORMACIÓN

Comienza el nuevo curso y un año más volvemos a hablaros de los Permisos Individuales de Formación (PIF).

¿Te has matriculado en algún curso de formación reglada: un módulo de Formación Profesional, una carrera universitaria, un máster del Ministerio de Educación,...? Si ése es tu caso, esta información te interesa.

Si te has matriculado para cursar estudios reglados, esto es, con titulación oficial reconocida por el Ministerio de Educación o la entidad autonómica competente, te animamos a que solicites un Permiso Individual de Formación (PIF).

Este permiso es un **crédito horario retribuido para estudiar**, en el que tú solicitas los periodos en los que te ausentarás, bien para asistir a clases o tutorías, bien para estudiar, **hasta un máximo de 200 horas anuales**. Debe solicitarse por escrito antes del inicio del curso lectivo, una vez formalizada la matrícula, y es potestad de la empresa concederlo.



Si te decides a solicitarlo y encuentras dificultades con el procedimiento, **contáctanos** para que te ayudemos con el procedimiento y formulario de solicitud que puedes localizar en [Source](#). Asimismo, nos gustaría que nos pusieras en **copia cuando formalices tu solicitud**, o nos hicieras llegar una copia de la misma, **para poder intervenir en caso de denegación** en los plazos legales establecidos.

La empresa sólo nos informa de las denegaciones efectuadas y, en muchos casos, expirado el plazo de reclamación.

A RELAXING CUP OF CAFÉ CON LECHE, EN LA SEDE MAYOR

Es evidente que la dirección de RRHH de AtoS quiere de los desayunos con la Dirección sean al estilo que marca la alcaldesa de Madrid “a relaxing cup of café con leche... en la Sede Mayor”.

Ya no sabe cómo evitar que preguntemos por la situación de “las cosas” de la empresa y que la plantilla las escuche. **Solo se nos da la posibilidad de hablar con algunos directores si es en privado**, nunca permiten que la plantilla seáis conocedora de estas preguntas y menos aún de las supuestas respuestas. Tanto es así que estamos siendo vetados sistemáticamente a acudir a los desayunos con la dirección a pesar de haber realizado múltiples solicitudes (obviamente dentro de nuestro rol de trabajadores de Atos). De esta forma os dan mensajes dirigidos y encaminados a meter miedos y a intentar robotizar a las masas, y de paso evitan preguntas incómodas.

Esto tiene un solo nombre en castellano: CENSURA (censureison, para los que hablan idiomas).

Vamos, que diríamos que blanco y en Bottle...

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

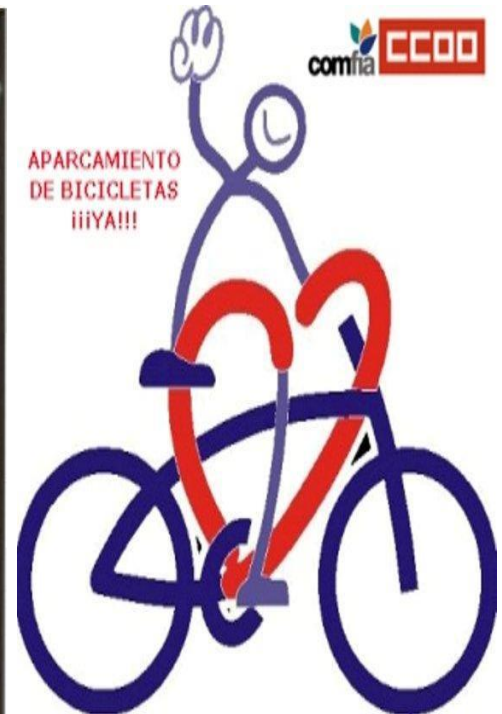
PROYECTO ORANGE SCM: ULTIMAS NOTICIAS

Si habéis seguido nuestra revista en los últimos meses, conocéis el caso del responsable del Proyecto Orange SCM, XXXXXX. Con su gran habilidad para dirigir, ha conseguido en menos de 2 meses dos bajas por estrés. Incluso compañeros y compañeras ubicados cerca de la zona Orange le llamaban la atención por los gritos y malos modos que ha utilizado continuamente contra las personas que tenía a su cargo.



Desafortunadamente, pese a elevar a la empresa la situación, esta ha reaccionado dos meses más tarde trasladando a este personaje de nuevo a Sevilla. Y **por las propias palabras de XXXXXX sabemos que dicho traslado ya estaba previsto**, dado que en Sevilla es donde tiene su centro de trabajo.

En una empresa seria, **no solo es culpable de acoso laboral quien lo practica, sino quien lo consiente**. Y lo único que se ha hecho es trasladar de ciudad el problema. Es una vergüenza que la dirección de RRHH consienta y encubra estos comportamientos.



Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

¡Nuevo teléfono!: 672.49.51.25

es-ccoo@atos.net

BARCELONA

Diagonal 200, 1ª planta. ☎ 93.2423791

es-ccoo.catalunya@atos.net

ASTURIAS

Marqués de Santa Cruz 7, 1º B. ☎ 984.106807

secundino.velasco@atos.net

y también puedes visitar nuestra web

<http://www.comfia.net/atos/>



¡AVISO IMPORTANTE!

Si eres **afiliado o afiliada de CCOO**, contactanos para asegurar que estás incluido en nuestras listas de distribución y puedas, así, continuar recibiendo la **información exclusiva** y preferente para la afiliación.

Atos

Sección Sindical Estatal CCOO en **Atos**
C/ Albarracín 25, 2ª – Despacho B206 28037 Madrid
Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688
Email: es-ccoo@atos.net
Web: <http://www.comfia.net/atos/>

comfia **CCOO**