



El Kios CCOO

Número 90- Abril 2013

OS RECOMENDAMOS VER EL SIGUIENTE VIDEO SOBRE DESPIDOS:

<http://www.jamesonnotodofilmfest.com/mas-vistos.html?id=cw5125fcd7785ef>

ANTE LOS DESPIDOS, ACCION SINDICAL

Recientemente os informamos que el Sr. Adiba y su junta **directiva habían decidido volver a poner en marcha despidos en Atos**. Inmediatamente les **solicitamos que reconsideraran su postura. Pero no hemos tenido noticias suyas.**

En consecuencia y ante su falta de respuesta, en CCOO hemos decidido emprender acciones cuyo único fin es detener esta sangría que ya llevamos años sufriendo y que entendíamos que con el MSCT quedaba parada.

La primera medida que vamos a realizar es proceder al envío de cartas a clientes informándoles del clima de conflicto que existe en la compañía. Los clientes deben conocer nuestra situación, que seguramente les provocará molestias en su normal funcionamiento, e incluso puede afectar a su imagen.

Este envío de cartas será, por ahora, selectivo y con objetivos muy claros. Pero salvo que algo cambie, se irán enviando sucesivamente a todas y cada una de las empresas que tengan a Atos como proveedor de servicios.



También **estamos contactando con la representación sindical en estos clientes, para informarles de la situación en la que nos encontramos, y solicitar su colaboración** en el resto de medidas que tenemos previstas llevar a cabo.

Las palabras ya no nos valen. Queremos una rectificación y la firma de un compromiso por el empleo. En caso contrario, **esta batería de acciones irá "in crescendo" y se mantendrá en el tiempo.** Y se prolongará mientras no se produzca una rectificación responsable, por parte de la dirección de la empresa.

Próximamente recibiréis una encuesta en la que os pediremos colaboración en cuanto a que iniciativas, al margen de las que ya tenemos previstas, consideráis que ayudarían a frenar los despidos y ayuden a nuestro CEO a entender que **otra forma de gestión es posible.**



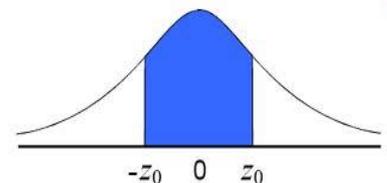
LA EVALUACION DE DESEMPEÑO

Ya hemos acabado acostumbrándonos. A primeros de año (bueno, no siempre a primeros) se nos establecen unos objetivos. Y a final del ciclo (no vamos a decir a final de año porque no se cumple), pues se evalúa su consecución o no.

Este proceso, que en su origen puede considerarse correcto, acaba en muchos casos corrompiéndose. ¿Cuáles son los motivos? Hemos detectado principalmente tres:

- **La obligación que tienen (o deciden) los jefes y/o gestores de forzar las evaluaciones de sus subordinados a una distribución de campana de GAUSS.** Eso significa que la mayoría tiene que estar en la parte central y tener una evaluación intermedia. Pero también significa que no muchos evaluados pueden tener evaluaciones altas, y que algunos tienen que tener evaluaciones bajas.
- En ocasiones, y debido a cambios de última hora, **nos evalúa alguien con quien no hemos trabajado hasta poco antes.** Son evaluaciones que podemos llamar 'de oídas'.
- Y faltan las evaluaciones capciosas. Aquellas que por algún motivo tienen que ser negativas. Y una vez decidido que deben ser negativas, no hay más que argumentar lo necesario para que así sean consideradas.

Antes, al menos, había una Comisión de Seguimiento de las Evaluaciones, a la que se podía recurrir para discutir las diferencias entre evaluadores y evaluados. Pero esta Comisión ya desapareció. Y con ella desapareció la única posibilidad de discrepar con testigos de la evaluación que te han asignado.



Concluyendo, te recomendamos que la firmes, indicando claramente todo aquello que consideres oportunos al cierre de tu evaluación. Y desde aquí solicitamos la reapertura de la Comisión Paritaria de Seguimiento de las Evaluaciones, de forma que cualquier trabajador o trabajadora tenga un lugar donde debatir sobre lo que puede considerar una injusta evaluación.

BBVA

Recientemente la empresa está **intentando cambiar las condiciones de trabajo a los compañeros y compañeras desplazados en los ANS de BBVA**, a través de presiones directas, en lugar de negociar con la Representación Legal de los Trabajadores. Que novedad...

Parecen haber olvidado el conflicto que hubo cuando hace 3 años firmaron un contrato con el cliente, sin tener en cuenta las compensaciones que tendrían que abonar por los esfuerzos que conllevaba. Recordamos que hay horarios nocturnos.

Tras ese conflicto firmamos un acuerdo que, a día de hoy y sin que el cliente haya solicitado cambios, la división se quiere pasar por el forro de sus caprichos.

Una vez más explicaremos lo que RRHH no sabe o no quiere hacer. **No está dentro de las competencias de las líneas de servicio las condiciones sociales de los trabajadores y trabajadoras de Atos.** Eso es solo ámbito de RRHH y la Representación Legal de los Trabajadores.

No estaría de más que estas líneas de servicio, en lugar de jugar a responsable de personal, se dedicaran a ganar más contratos y mejorar las cifras de la compañía. Eso sí es eficacia y rendimiento y no intentar escatimar 4€ a la plantilla.

Por ultimo indicar que hemos solicitado una reunión a RRHH para solucionar este problema y su respuesta ha sido que hablaran con la división. Otros que no se enteran de nada. Vaya circo.

Dado que parece que aquí todos han perdido el norte, pues **tendremos que comenzar el mismo camino que hace 3 años, porque el de ir al conflicto con el cliente si lo entienden a la primera.**

PROYECTO PEAKS

Tras la última reunión del EWC y ante la información recibida fuera del plazo establecido y ser la misma incompleta, **los miembros del Comité de Empresa Europeo, decidimos no emitir opinión** respecto a este nuevo proyecto del Sr. Breton.

La próxima reunión tendrá lugar en Paris el próximo 22 de mayo esperamos contar con toda la información necesaria y **poder opinar si consideramos el proyecto beneficioso o no para el futuro de los trabajadores y trabajadoras de Atos.**

Por la parte que nos afecta informaros que estamos elaborando todas las preguntas que consideramos necesarias para **obtener garantías de que PEAKS no implicará despidos en España y que las condiciones laborales serán mantenidas.**



Sentencia por absorción de la antigüedad en el Grupo ATOS

La Justicia nos vuelve a dar la razón

En la demanda presentada por COMFIA-CC.OO. frente a INFOSERVICIOS SA, los Juzgados de lo Social de Madrid han declarado **-contraria a derecho la práctica de absorber y compensar del denominado “complemento personal convenido” el incremento del salario por aumento del complemento de antigüedad o por promoción profesional.**

Esta sentencia sigue el mismo criterio adoptado por el Tribunal Supremo en sentencia de 20-07-2012.

Por tanto, enhorabuena a los delegados de CC.OO. en INFOSERVICIOS, ya que gracias a su “buen hacer” han conseguido que **cada trabajador afectado pueda reclamar**, de forma individual, las cuantías correspondientes, detraídas del “complemento personal convenido”, desde el año anterior a la presentación de la papeleta de conciliación.

Sr. ADIBA: Cumpla con la LEY y reintegre a los trabajadores del Grupo ATOS lo que les ha sido ilegalmente absorbido.

CONVENIO COLECTIVO SI..... PERO POCO

Como comprobaréis (o habréis comprobado ya, si habéis recibido el comunicado conjunto con UGT), eso es lo que **LA PATRONAL quiere: Convenio SI.... pero a la baja.**



Es posible que los informáticos infravaloremos nuestro Convenio Colectivo. Pensamos:

¿De qué me sirve, si mi salario está por encima de las tablas, y las subidas de categoría y la antigüedad me la absorben? **¿Para qué me vale, si tengo acuerdos de empresa por encima del convenio?**

En este escenario, pues mejor no molestarme. ¿Para qué? ¿Qué ocurrirá si, como todo parece indicar, llegamos al 7 de julio sin renovarlo?

La respuesta se resume en una palabra: INCERTIDUMBRE.

Incertidumbre porque la Reforma Laboral SUPRIME LA ULTRACTIVIDAD y, en primera instancia, el convenio deja de tener vigor. ¿Qué puede ocurrir? No nos hagamos trampas y contemplemos los dos escenarios posibles.

1.- Que las empresas no ejecuten la reforma, y sigan aplicando de buena fe las condiciones del convenio.

2.- Que nos apliquen la reforma, olviden el convenio colectivo, y nos remitan al Estatuto de los Trabajadores. Y nos supriman la antigüedad, aumenten la jornada anual, dejen de abonarnos los complementos por IT, etc.

La hipótesis 1 deberíamos no considerarla. **Fuentes de la Patronal ya han expresado su intención de aplicar la reforma.**

La hipótesis 2 dará lugar a demandas, lógicamente. Y será la justicia la que dirimirá si pueden hacerlo o no, si los derechos son ad-personan o se pierden como dice la patronal. Pero como todos sabemos, la justicia es lenta, y puede ser favorable al trabajador o favorable al empresario. Y en tanto salga la sentencia, pues se aplica lo que manda la empresa.

No tenemos alternativa. **O LUCHAMOS AHORA** por nuestro convenio colectivo, o nos veremos abocados a defenderlo judicialmente, con inciertos y tardíos resultados.

Entiéndelo: **TU CONVENIO COLECTIVO TE AFECTA. Y MUCHO. No dejes que te lo roben.**

EL DESIGUAL PLAN DE IGUALDAD Y SU NUEVO DIAGNOSTICO

El pasado 2 de Abril la empresa nos hizo entrega de un Diagnóstico de Igualdad. Como sabéis, la dirección de la empresa puso en marcha su Plan de Igualdad, en el año 2009. Según se indica en la propia web de Atos: *“Uno de los principales objetivos de este Plan...es promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres; garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos los niveles y, en especial, atrayendo y reteniendo el talento femenino. “*

Con los escasos datos que nos han aportado, podemos ratificar lo que CCOO ya dijo en su día, que las medidas que se proponían y las acciones que en teoría se tomarían, en ningún caso iban a contribuir a mejorar y conseguir el supuesto objetivo de la empresa. No vamos a entrar a valorar la escasez de contenidos del diagnóstico que se ha realizado, porque en realidad, pese a este factor, sigue quedando latente que en estos últimos 4 años, todo sigue igual.

- Del total de la plantilla, el 37,32% son mujeres.
- Que la línea de servicio donde hay más mujeres que hombres, HTTS (267 mujeres y 159 hombres) sigue estructurada igual que hace 4 años, mayoría mujeres administrativas y Jefes Administrativos varones. O que en MS de 394 personas tan solo 68 son mujeres.
- También cabe destacar, que de las personas que apuestan por reducir su jornada, el 94% son mujeres. Claro que hay que tener valor para creerse lo que la empresa predica en su comunicado del 26 de Abril sobre la jornada laboral y la conciliación:

<https://source.myatos.net/ES/newsroom/Pages/salud33.aspx>

Según ellos: *“Los beneficios de una buena organización del trabajo, respetuosa con la vida personal de las personas que trabajan reporta para **Para la empresa:** ganar en eficacia, un personal más motivado, un mejor clima de trabajo, retención y atracción de trabajadores clave, mayor generación de conocimiento, atracción de inversión responsable.”*

Sin embargo, de todos es sabido que los gerentes y RM's, a quienes primero han ofrecido una salida pactada de la empresa, precisamente ha sido a quienes apostaron por organizar su vida laboral y personal reduciendo su jornada.

Si hablamos de contratación, vemos que **no parece que Atos tenga mucho interés en contratar mujeres**, no tenemos datos concretos pero si podemos observar que del personal con menos de 5 años de antigüedad en la empresa, **726 son hombres y 299 mujeres.**

Aunque **la empresa se ha negado a facilitarnos un estudio retributivo** (veremos si la Inspección de Trabajo les hace cambiar de parecer), si tenemos datos de los bonus:

- En los bonus de hasta el 10% del salario (los más bajos) es donde hay mayor número de mujeres incluidas, el 31 %.
- En bonus de entre el 11% y el 20%, el número de las mujeres agraciadas solo llegan al 28%.
- Y cuando ya vamos a los “superbonus” de más del 20% del salario, ahí tan solo un 17 % de mujeres lo reciben. Esto nos hace sospechar que pese a aquella frase de la empresa que habla de apoyar el talento femenino, debe ser que para la dirección de las féminas, tenemos poco talento que merezca ser premiado.

Con estos resultados y esas frases corporativas tan políticamente correctas, podemos confirmar lo que decía Sófocles: una mentira nunca vive hasta hacerse vieja.

LA SALUD EN EL TRABAJO, TAMBIEN EN DECLIVE

El pasado miércoles 17 de Abril **CCOO** presentaba la **II Guía Sindical Mujeres, Trabajo y Salud**. El objetivo de esta guía es contribuir a visualizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres, construida a partir de las diferencias de género y biológicas.

Dentro de la jornada de presentación de esta guía, se trató el grave problema de la doble presencia laboral y doméstica. **Desafortunadamente nuestro país sufre el síndrome del presencialismo, por otro lado tan arraigado en Atos Spain**. La mayoría de los mandos de dirección tienden a valorar a las personas por el tiempo que pasan en los centros de trabajo, dejando de lado la calidad del trabajo que desempeñan. Este problema expone a casi 5 millones de mujeres y 3,2 millones de hombres a problemas de salud.

Por otro lado, **la reforma laboral no ha facilitado mucho las cosas**. Ahora los empresarios disponen de mecanismos para flexibilizar la jornada laboral, lo que todavía agrava estos problemas. Obviamente, las empresas buscan personas con flexibilidad total y dedicación exclusiva, personas que dejen de lado su vida privada, incluso su salud.

El acoso sexual o por razones de género es también uno de los factores que esta guía analiza. Estos, tienen efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y fundamentalmente, sobre la salud de la persona trabajadora que lo sufre.

Evidentemente, las **medidas preventivas** en las empresas, se deben basar en la evaluación de riesgos psicosociales y muy especialmente en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas de gestión de estrés.

Un cambio en los valores del presencialismo tan arraigado en sistemas de dirección añejos y mayor fomento de las medidas de conciliación pueden ayudar a mejorar la salud y la vida de las trabajadoras y trabajadores, haciendo que su rendimiento en el trabajo sea de mayor calidad...

Por desgracia, en nuestra empresa ha retornado la ley del terror para dar la espalda al progreso y la calidad en el desarrollo profesional.



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

¡Nuevo teléfono!: 672.49.51.25

es-ccoo.madrid@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 