



# El Kios **CCOO**

Número 77 - Febrero 2012

## LA REFORMA LABORAL Y ATOS

No vamos a entrar de nuevo en detalles sobre la reforma laboral (ya le hemos hecho en anteriores comunicados). Y tampoco vamos a valorar si la reforma laboral creará o no empleo en un futuro lejano. **Lo único que está claro y que ha sido admitido incluso por los diseñadores de esta reforma es que, en un futuro inmediato, generará más paro.** Sobre todo en los empleados y empleadas con más antigüedad. Y, en general, rebajará los salarios de toda la clase trabajadora. En consecuencia, nuestro nivel de vida y nuestro estado del bienestar se resentirá gravemente. Que no nos quepa la menor duda.

**Esta reforma es rechazada por la inmensa mayoría de la ciudadanía.** Y aunque las protestas en la calle sean ahora ignoradas por nuestros dirigentes (presionados en parte por "los mercados", en parte por el binomio Merkel/Sarkozy, y en parte por su propia ideología), absolutamente TODO deja huella y, por lo tanto, tendrá consecuencias. Que nadie lo dude.

Una empresa grande y puntera como es **el grupo Atos sabe que sus objetivos dependen en gran medida de la calma social.** A pesar de los lógicos (y a veces durísimos) conflictos entre RRHH y la Representación de los Trabajadores, al final se han alcanzado acuerdos que han reconducido situaciones extremas, y han ayudado a posicionar a nuestra empresa donde actualmente está.

Por eso, **advertimos a nuestra dirección contra la tentación de aplicar unilateralmente los contenidos más duros de la reforma laboral,** ya que estos serían respondidos con la contundencia necesaria. Y ello nos abocaría a todos una peligrosa situación de imprevisibles consecuencias.

Como indica el refrán, **'HABLANDO SE ENTIENDE LA GENTE'**.



## IMPUTACIONES POR ANTICIPADO: INDEMNIZACION EN PELIGRO

Uno de los puntos más perversos de la Reforma Laboral es que la carga de la prueba revierte sobre los trabajadores y trabajadoras. ¿Esto qué quiere decir? Muy sencillo, **si la empresa tiene a bien ejecutar un despido disciplinario contra ti,** por incumplimiento de tus partes de imputación, serás tú quien tenga que demostrar que los cumpliste, y no a la inversa.

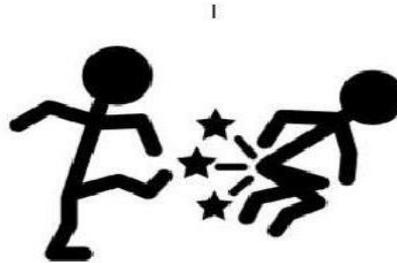
Es por ello que no entendemos como todavía el Sr. William Donovan sigue insistiendo en que nos inventemos las imputaciones cada final de mes. Hoy, más que nunca, te aconsejamos que imputes sólo una vez realizada la actividad, es decir, en el día o a posteriori, **nunca lo hagas por anticipado; te juegas tu indemnización.**



**I. DISPOSICIONES GENERALES**

**JEFATURA DEL ESTADO**

**2076** *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*



**RESULTADOS ATOS 2011. SUBIDAS SALARIALES YA.**

El pasado día 23, el CEO de la Compañía, **Thierry Breton**, nos confirmaba los buenos resultados de Atos a lo largo del año 2011 y ya van varios años con muy buenos resultados.

Igualmente, el CEO de España, Patrick Adiba, nos informó (ver KIOSCCOO de enero) que los resultados de Atos Spain han sido positivos (en realidad lo disfrazó de “no malos”). Según datos publicados, Atos España obtiene un beneficio operativo de 4 millones frente a pérdidas de 10,4 millones en 2010, con unas ventas de 314 millones de euros. Hemos vuelto a la rentabilidad.

Siendo así nos preguntamos, **¿para cuándo unas subidas salariales?**

En CCOO pensamos que **ya ha llegado la hora de repartir esos beneficios** que, por cierto, podemos confirmar que los accionistas han recibido en forma de dividendos. También sabemos que se pagan bonus para unos pocos privilegiados. ¿Cuándo nos va a tocar al resto de la plantilla obtener algo por nuestros esfuerzos?

**O la empresa toma conciencia de que en esta compañía los beneficios los generan la plantilla y esta debe ser recompensada por ello, o habrá que explicárselo en forma de movilizaciones.** Conocemos ese camino y no hay problema en emprenderlo.

**Compañer@s os lo merecéis, así que contamos con vuestro compromiso**



## HASTA LOS MISMÍSIMOS... DE LA NÓMINA

Vamos a darle a RRHH el beneficio de la duda: hacen lo que buenamente pueden para resolver los **cientos de problemas que la externalización (forzada) de la nómina** les genera. **Pero en cualquier caso, SON LOS RESPONSABLES** de que cobremos, como dice la ley, "en tiempo y forma".

Nos siguen **cambiando los conceptos**. Cada vez **cobramos cantidades distintas**. Recibimos con **un mes de retraso** el justificante en papel de la nómina. **Nos regularizan tarde, mal y nunca**. Y lo que es más grave: las compensaciones complementarias (disponibilidades y horas extra, guardias, turnos, etc) **se abonan muchos meses más tarde**, o NO SE ABONAN.



Esto no puede continuar así. ¿Cómo puede un responsable **pedir esfuerzos extra a sus subordinados si éstos aún no han cobrado** los de los meses anteriores? ¿Por qué tenemos que perder todos los meses un **precioso tiempo en comprobar que nuestra nómina** se corresponde con lo que hemos trabajado? Y este mes de Febrero, con el **aumento del IRPF** (crisis obliga, lo mas fácil es subir impuestos e IVA), ¿qué carajo de nómina nos espera? **¿Cómo me puedo fiar?**

**La paciencia tiene su límite**. Que no se sorprendan si la plantilla **se niega a disponibilidades, a guardias, a horas extras**. Y que no se sorprendan si empezamos a **denunciar a Inspección, a la Agencia de Protección de Datos** (¿a quien han pedido permiso para ceder mis datos a una empresa ajena?) o incluso interponemos **un conflicto colectivo** si los abogados lo ven pertinente.

## COMITÉ ATOS WORLDGRID

**El pasado 20 de enero tuvo lugar la primera reunión con la empresa solicitada por el comité de Atos Worldgrid**, el cual quedó constituido a finales de diciembre, con cinco representantes de CCOO y cuatro de UGT. En esta reunión se solicitaron tanto las infraestructuras necesarias para el funcionamiento del comité (local, cuenta de correo, listas de distribución, etc.) como la información a la que la RLT tiene derecho. **De momento seguimos sin local ni cuenta de correo**, aunque sí que se nos ha dado respuesta a otras cuestiones solicitadas. Asimismo les trasladamos las principales inquietudes de la plantilla de AWG, entre las que se encuentran, entre otras, los problemas con las nóminas de los últimos meses y, sobre todo, las diferencias en condiciones, jornada, etc., existentes entre los distintos colectivos, en función de nuestra procedencia (de Atos, de Mundivía, o de nuevas contrataciones).

**El pasado 16 de Febrero tuvimos otra reunión para tratar este tema, donde presentamos una propuesta para la homogeneización de las condiciones de los distintos colectivos de AWG**. La postura de la empresa fue receptiva a nuestros planteamientos, si bien nos convino a realizar propuestas para un acuerdo más amplio y actualizado que el actual acuerdo marco de Atos Spain (textualmente nos pidieron propuestas "imaginativas"), pidiendo por su parte iniciativas para favorecer la flexibilidad y que permitan aumentar la competitividad de la empresa. Por ello, **os pedimos que aportéis ideas sobre lo que consideraríais necesario** que se incluyese en un futuro acuerdo, sin importar que os parezcan descabelladas, puesto que parece que existe voluntad de negociación y de escuchar nuevas propuestas.

Para esto y para todo lo que necesitéis nos tenéis disponibles tanto en la cuenta de correo externa del comité [comiteempresaawg@gmail.com](mailto:comiteempresaawg@gmail.com), o en la propia de CCOO [ccoowg@gmail.com](mailto:ccoowg@gmail.com), como en persona:

**Jesús Gutierrez Díaz-Tendero, Antonio José Moreno Gil, Emilio Garvi Meneses, Inés González Torres, Alberto López Antón**

## CCOO CONSIGUE EL ACCESO LIBRE A LA FORMACION PRESENCIAL DE CALENDARIO PARA LAS PERSONAS AFECTADAS POR EL ERTE

Como consecuencia de la denuncia que interpusimos CCOO por la no aplicación de Acuerdo de Acompañamiento de ERTE en lo que a formación se refería, la Inspección de Trabajo nos convocó, junto con la empresa, el pasado 21 de Febrero, para resolver la denuncia que pusimos en julio y se vio por primera vez en septiembre.

Dejamos bien claro a la Inspectora que no buscábamos sanciones económicas para la compañía. Simplemente solicitamos compensación para quienes aún siendo afectados por el ERTE no tuvieron la formación que en el Acuerdo se les garantizaba.

La resolución de Inspección fue salomónica: prioridad absoluta en la formación para los perjudicados. **La empresa se compromete a facilitar su acceso a la formación de calendario sin precisar de validación de sus responsables**, siendo directamente el departamento de personal quien validará estas inscripciones, con la debida información a CCOO.

Si estás entre estas personas y tienes la más mínima pega o control de tu responsable, háznoslo saber e iremos directamente a inspección..

La formación a recibir debe efectuarse de manera que, **al menos, el 50% del tiempo dedicado está incluido dentro de la jornada laboral**. Este trato preferencial se dispensará durante todo 2012.

Si la empresa cumple con lo pactado ante la Inspección, en breve las personas afectadas recibirán un correo informativo indicándoles cómo solicitar la formación a la que tienen derecho.



## e-LEARNING

Por fin llega a España, tras dos años de retraso e innumerables denuncias de CCOO en el EWC (Comité de Empresa Europeo), el e-learning abierto a la plantilla de Atos Spain. Como cualquier iniciativa destinada a fomentar y facilitar el acceso a la formación de profesional, **la recibimos con los brazos abiertos**. Ahora bien, hay que ser conscientes de sus ventajas e inconvenientes.



Los **inconvenientes**: Algunos “responsables iluminados” van a intentar que hagáis los cursos completamente fuera de vuestra jornada laboral, incluso vetando el acceso a los presenciales, alegando razones económicas. Recordad que **tenemos un acuerdo** que establece que el tiempo destinado a la **formación se distribuya de modo que un 50% esté dentro de la jornada laboral y el otro 50% fuera**. Que no os intenten engañar. Existe un código en la aplicación de tiempos para registrar el tiempo que se dedica a formación, luego está completamente regulado.

Las **ventajas**: La principal es que **ya no habrá “responsables” que veten el acceso a la formación**. También permite el acceso a la formación a quienes se encuentran en situación de reducción de jornada por cuidado de menores o mayores dependientes, que siempre han quedado excluidos de los planes formativos de esta compañía, alegando “razones organizativas” para apoyar la discriminación.

En paralelo, **se mantiene una oferta formativa presencial de calendario**, aunque en esta modalidad continúa siendo precisa la aprobación de los responsables de las unidades, si bien es algo más reducida que en años anteriores.

En resumidas cuentas, son buenas noticias, aunque sabemos que hay problemas técnicos de acceso a las diferentes plataformas de e-learning. Si encontráis dificultades de cualquier índole para acceder a esta modalidad formativa, contactadnos. Haremos cuanto esté en nuestra mano para solventarlo, como siempre.

## ACOSO SEXUAL Y LABORAL: NO LO PERMITAS

Tras año y medio de negociaciones con la empresa, el pasado 14 de Febrero, la dirección de Atos publicó la Guía para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual así como el Protocolo de Acoso que tanto empresa como los Representantes de los Trabajadores hemos considerado como válido.

El protocolo de acoso de Atos pretende prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso que se pueda producir en la empresa, así como ofrecer unas pautas a seguir en caso de que cualquier persona se sienta acosada.

Dentro del acoso sexual, existen tres clasificaciones en función de su gravedad: acoso Leve, grave o Muy grave:

• **Acoso leve:**

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer
- Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras
- Pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

• **Acoso grave:**

- Hacer preguntas sobre la vida sexual
- Hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
- Presionar después de la ruptura sentimental de un compañero/a

• **Acoso muy grave:**

- Abrazos, besos no deseados
- Tocamientos, pellizcos
- Acorralamientos
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido
- Asalto sexual



En cuanto al acoso laboral o Mobbing, existen muchas más formas en las que se puede realizar el acoso a las víctimas. Se clasifican de la siguiente manera:

- Ataques con **medidas organizacionales**
- Ataques **a las relaciones sociales de la víctima**
- Ataques **a la vida privada de la víctima**
- **Violencia física**
- Ataques **a las actitudes de la víctima**
- **Agresiones verbales**
- **Rumores**

Si quieres conocer más, accede a este link: <http://www.comfia.net/atos/html/23543.html>

**No permitas ningún tipo de acoso en la empresa, llámanos:**  
[carina.toba@atos.net](mailto:carina.toba@atos.net) Telf: 912148688.

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

[atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es](mailto:atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es)

CONTIGO

MÁS

FUERTES  
EFICACES  
PERSONAS  
ORGANIZACION

te interesa

comfia **CCOO**

WWW.COMFIA.NET/TIC/

## NORMATIVA DE VACACIONES: QUE NO TE LA PEGUEN

Como cada año, os recordamos que el último día para realizar la previsión de vacaciones es el próximo 31 de Marzo. Tal como la propia dirección de Recursos Humanos ha reconocido en su mail el pasado 16 de Febrero, aquellas que se hayan solicitado en tiempo y forma, y que no hayan sido tratadas, el 16 de Abril de 2012 quedarían automáticamente validadas.

Por otro lado, os recordamos la normativa que recoge el Acuerdo Marco al respecto, única norma por la que nos regimos, por mucho que algunos mandos de la empresa quieren inventarse:

**“El personal presente el 1 de Enero de cada año, disfrutará de 24 días laborables de vacaciones. Sábados, domingos y festivos no tendrán carácter laborable a efectos de vacaciones. Podrán ser fraccionadas en un máximo de 3 periodos (entendiendo como tal un plazo no inferior a 3 días). Dentro de estos periodos deberán estar incluidos al menos 20 días.”**

## A VUELTAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Como ya anunciamos en anteriores revistas **CCOO nos hemos opuesto al “paripé” de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.** Creemos que no es representativo, como afirma la empresa, que un 15% del personal realice la encuesta y, sobre todo, que anula cualquier resultado la obligatoriedad de la encuesta, para nada anónima, ya que se rellena con una persona de RRHH delante. Ante esto, y como ya anunciamos, CCOO hemos interpuesto una denuncia al proceso en la Inspección de Trabajo para ATOS Madrid e INFOSERVICIOS.

La semana pasada la inspectora citó a los delegados de INFOSERVICIOS y nos invitó a los delegados de CCOO de ATOS a asistir, ya que teníamos puesta la misma denuncia. La Inspección de Trabajo, de momento, ha pedido a RRHH que entregue toda la documentación que tienen del anterior estudio de riesgos psicosociales y del actual, para estudiar el caso. **La empresa alegó que es imposible hacérsela a toda la plantilla puesto que hay 400 personas que no sabe dónde están ubicadas** (¡gran trabajo el de RRHH, incapaz de saber donde tiene a sus trabajadores y trabajadoras!), lo cual aprovechó la inspectora para recriminarles por ello y les dio de plazo hasta el 31 de Marzo para tener la ubicación de todos.

Quedamos, por tanto, a la espera de ver la respuesta de la inspectora para informaros del resultado de la denuncia.

No estamos dispuestos a permitir que se haga una chapuza de estudio para guardar en un cajón y cubrir el expediente. Hacer un estudio serio da mucho trabajo, cosa molesta para RRHH, pero **CCOO volvemos a poner a disposición de RR.HH. nuestra propuesta de colaboración para trabajar en el estudio y ayudar en todas las tareas del mismo.** Eso sí, siempre que se haga un estudio serio.

Puedes localizarnos en:

**MADRID**

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

**¡Nuevo teléfono!: 672.49.51.25**

[es-ccoo.madrid@atos.net](mailto:es-ccoo.madrid@atos.net)

**BARCELONA**

Diagonal 200, 1ª planta. ☎ 93.2423791

[es-ccoo.catalunya@atos.net](mailto:es-ccoo.catalunya@atos.net)

**ASTURIAS**

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

[secundino.velasco@atos.net](mailto: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.

 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](mailto:es-ccoo@atos.net)  
Web: <http://www.comfia.net/atos/>

