



El Kios CCOO

Número 88- Febrero 2013

DESPIDOS: HAY ALTERNATIVAS

Pedimos disculpas por ser redundantes, pero el problema es de tal gravedad que no nos queda más remedio que insistir: **HAY ALTERNATIVAS a los despidos forzosos.**

Como indicamos en el especial de El KiosCCOO del 18 de este mes, la más eficaz es la utilización de las **BAJAS PACTADAS VOLUNTARIAS.** No hay que ser Premio Nobel: si sobra plantilla y hay gente que se quiere marchar, pues se proponen las bajas pactadas que eviten que la empresa tenga que prescindir de personas de forma traumática.



Obviamente, esta solución exige compromiso. Es más sencillo, como viene haciendo la empresa, despedir a 45 días (o 33 desde la entrada de la reforma, la máxima indemnización estipulada), y asunto concluido. En los tribunales es casi imposible que se reviertan ese tipo de despidos. Pero esta discrecionalidad en los despidos implica mucho sufrimiento, y nos aboca a una situación insostenible. **Es por eso que dijimos BASTA YA! y lanzamos un ultimátum a la empresa.**

Por ahora, la empresa ha detenido la sangría. Aunque esta actitud nos satisface, la contemplamos con mucha cautela. El panorama sigue siendo incierto y es necesario llegar a un compromiso por todas las partes.

En consecuencia, **hemos solicitado a la empresa profundizar en esta solución y que las líneas de servicio, en lugar de enviar personas a RRHH para ser despedidas,** inicien un plan de trabajo enfocado a conocer quién estaría dispuesto a abandonar la empresa mediante una baja pactada voluntaria. **No obstante invitamos a que todos los trabajadores y trabajadoras que deseáis una salida pactada de la empresa os pongáis en contacto con nuestra Sección Sindical.**

Por último, como hemos indicado antes, RRHH ha parado los despidos forzosos de momento. Y desde CCOO hemos decidido paralizar por el momento las acciones que teníamos previstas. **Confiamos en que esta situación siga así y no regresemos a un escenario de despidos masivos que nos obligaría a volver al plan de acción ya diseñado.**



THIERRY BRETON ANUNCIA LA SEPARACION DE LAS ACTIVIDADES TRANSACCIONALES

El pasado jueves 21 de febrero el Señor Breton, **al tiempo que trasladaba al Comité de Empresa Europeo los resultados de la compañía correspondientes al año 2012, nos informó de la separación de la parte del negocio correspondiente a “transacciones y medios de pago electrónicos”, así como las actividades asociadas a ellas (BPO).**



En la práctica esto supone segregar la compañía ya existente Atos Worldline (en España no existía) y el personal de plantilla incluido dentro del área HTTS. Consecuentemente, en España la creación de esta nueva empresa **podría incluir a aproximadamente 460 personas, que provendrían de Atos Iberia y Tempos 21.**

La intención, como indica en la nota de prensa que os adjuntamos al final de este texto, es que este proceso de escisión se produzca a mediados de 2013.

Nuestra valoración es que este proyecto no es nada positivo para el futuro de Atos. Debemos tener en cuenta que esta parte que escinden, aunque por el momento seguirá perteneciendo al grupo Atos, es la más rentable de la compañía, con unos márgenes de negocio en torno al 15%, cuando el resto de unidades no alcanzan ni la mitad.

Esto hará que sea imposible alcanzar los objetivos económicos marcados para 2013, siendo necesario un redimensionamiento de los mismos a la baja.

Los próximos 20 y 21 de marzo los dos miembros de CCOO del Comité de Empresa Europeo volveremos a tener una reunión en París con la dirección de Atos. En la misma **continuaremos tratando de esclarecer este nuevo proyecto.**

http://atos.net/en-us/Newsroom/en-us/Press_Releases/2013/2013_02_21_01.htm



CONFLICTO COLECTIVO DE CGT CONTRA LA MSCT

Aunque por suerte CGT no ocupa nuestro tiempo (ya podrían aprender y trabajar sin insultar a CCOO), **muy a nuestro pesar tenemos que opinar sobre la demanda interpuesta contra la MSCT, puesto que CCOO es parte demanda por CGT.** Acudiremos al juicio, no para defender a la empresa ni para ir contra CGT, sino simplemente para ratificar lo que hicimos en cada momento.

Analicemos algunos 'hechos' que fundamentan la demanda de CGT:

- CGT: En el Acuerdo se indican como firmantes a 4 delegados de CGT, a los que se les propuso la firma del acuerdo. RESPUESTA: **CGT no firmó. Si no quieren aparecer en el documento pues que la empresa les quite del mismo.** Conociendo a CGT, si no se les hubiese propuesto firmar el Acuerdo hubiesen denunciado que se les había discriminado.
- CGT: No se respetó el plazo de 15 días de negociación de la MSCT. RESPUESTA: Efectivamente, **el plazo de negociación se superó, hasta que se alcanzó el preacuerdo que se sometió a la votación de la plantilla.** ¿Dónde está el problema?
- CGT: El acuerdo fue votado por la totalidad de la plantilla, cuando no afectaba a aquellos que ganan menos de 30.000 euros. RESPUESTA: Vaya **si estaban afectados: la alternativa era un 12% lineal a todos, incluyendo turnos, guardias, disponibilidades, etc..** ¿Le molesta a CGT que la plantilla con salario más bajo no fuese afectada? ¿Le molesta la progresividad, que los que más ganen más paguen? Curiosos principios sindicales los suyos.
- CGT: **la fecha efecto fue el 4 de diciembre, en lugar del 1 de diciembre.** RESPUESTA: **Pues mejor,** cuanto más tarde mejor. Repetimos, ¿Dónde está el problema?



No merece la pena extendernos más. Con estos argumentos, **¿tiene sentido demandar a CCOO y a UGT?** Solamente para hacernos perder el tiempo y para intentar justificar su ineficacia.

Os mantendremos informados de lo que ocurra en el juicio que tendrá lugar el próximo 14 de marzo en la Audiencia Nacional.

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

NOTA DEL COMITÉ DE CCOO EN ATOS IT

CCOO de AtoS IT, nos sumamos al manifiesto de CCOO de AtoS Spain publicado en su KiosccooExpres del 18 de febrero, sin ningún tipo de duda.

No podemos obviar la realidad de lo que está ocurriendo en el Grupo ATOS. Después de vernos abocados a negociar un MSCT, con reducciones salariales y pérdidas de conceptos sociales, todo ello en aras del mantenimiento del empleo, nos encontramos, ahora, con despidos de compañeros/as, despidos incompresibles, despidos mal gestionados, despidos injustos, despidos decididos fuera del ámbito de la dirección de RRHH, decididos por gestores de las áreas de negocio. Es inadmisibles que en una supuesta gran empresa, este tipo de acciones las decidan gestores sin escrúpulos, que solamente se miran a sí mismos y a sus resultados de negocios, ¿no será que no son tan buenos gestores de su unidad de negocio cuando para paliar pérdidas deciden despedir a los trabajadores/as?, ¿acaso nadie controla a estos gestores?, ¿dónde están los compromisos por el mantenimiento del empleo del que tanto se vanaglorian algunos de los dirigentes?. Se publicó el pasado 07/12/2012, por mediación de nuestro CEO, una comunicación sobre el "compromiso del empleo" que entre otras cosas se decía "... *las medidas de ahorro también supondrán sacrificios **compartidos por todos**, pero creo que podemos sentirnos orgullosos del compromiso alcanzado en la medida en que nos hace más fuertes y más competitivos para **seguir avanzando juntos**.*", NI compartidos por todos, NI avanzando juntos, ya hay compañeros/as en la calle tras el "... *acuerdo imprescindible para la continuidad de nuestro proyecto en España. Es un **esfuerzo compartido por todos, que garantiza el mantenimiento de los niveles de empleo**...*". ¿Compartido por todos/as?, todavía no hemos visto medidas tan contundentes como son los despidos de trabajadores/as, para aquellos gestores que se suponen tienen que dar soluciones a sus unidades de negocio. La solución no es despedir, esto no soluciona nada, se está demostrando día a día. Por esta vía, solamente se llega al conflicto social inevitablemente.

Abogamos por medidas conciliadoras, medidas tales como son prejubilaciones, contratos de relevo, bajas voluntarias incentivadas, y un largo etc. Desde este medio, pedimos un gran pacto social con la alta Dirección de la empresa, que corte el continuo despido de trabajadores/as en nuestra compañía. También pedimos a nuestro CEO que corte el "reinado de Taifas" que se han convertido las unidades de negocio, que RRHH gestione realmente la plantilla, que no sea marioneta de las unidades de negocio.

Por todo lo aquí expuesto, CCOO de AtoS IT, nos sumamos al comunicado de la Sección Estatal de CCOO AtoS.

Tres Cantos, 20-02-2013

CCOO ALCANZA UN ACUERDO EN ATOS CANARIAS

Como no todo van a ser malas noticias, os informamos que el pasado 31 de enero CCOO alcanzó un acuerdo en Canarias por el cual la dirección se compromete a iniciar negociaciones para revisar las condiciones de trabajo a lo largo del primer semestre de este año 2013.

No obstante, **ya se han garantizado que tanto el 24 como el 31 de diciembre serán días no laborales en Atos Consulting Canarias**; se podrán disfrutar de ambos días de vacaciones, si bien queda la posibilidad de tan solo disfrutar de uno de ellos por razones del servicio. En este último caso, **el día trabajado será compensado por el valor equivalente a 1,75 horas**, es decir, 8 horas de trabajo se compensaran como 14 horas de trabajo efectivo.

Desde aquí nos gustaría felicitar a los delegados de CCOO de Tenerife, que junto con el apoyo de la plantilla han hecho posible que en época de recortes se obtengan mejoras sociales.

SOLICITUD VACACIONES RRHH

Ante el correo enviado por la dirección de RRHH en relación a las vacaciones, **queremos recordaros que en el apartado 1-C del Acuerdo Marco de Atos, dice** claramente lo siguiente:

“... Estas vacaciones podrán ser fraccionadas a petición del empleado previo acuerdo con la empresa en un máximo de tres periodos (entendiendo como tal un plazo no inferior a 3 días). Dentro de los tres periodos deberán estar incluidos al menos 20 días.

El periodo de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el empleado, debiendo estar terminando el plan de vacaciones el 31 de Marzo del año en curso. La empresa deberá comunicar a los empleados dentro de la primera quincena del mes de abril la concesión o no de las vacaciones solicitadas por empleado...”

DEBÉIS SABER QUE: La solicitud que la empresa ha realizado no ha sido consensuada con la Representación Legal de los Trabajadores. Que de ninguna manera es obligatorio cumplir dicha solicitud de la empresa. Os invitamos a que nos informéis de cualquier presión que puedan ejercer vuestras áreas para que sigáis dichas instrucciones.

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 