



“La justicia, aunque anda cojeando, rara vez deja de alcanzar al criminal en su carrera”. (Horacio)

SENTENCIA CONTRA UN TRASLADO FORZOSO

Si un asunto se plantea mal y se desarrolla peor, inevitablemente surgirán problemas. Y si la solución a dichos problemas se basa en argumentos tan contundentes como “lo hacemos porque podemos”, el conflicto es inevitable.

Los traslados forzosos, ya lo dijimos, han sido utilizados por la empresa para despedir a bajo coste. Y lo peor, los han aplicado a empleados y empleadas en situación crítica: con reducciones de jornada, con salarios tan bajos que hacen imposible un traslado, con obligaciones familiares... En definitiva, prácticamente han puesto a la plantilla entre la espada y la pared: o extinguir su contrato, o la impugnación ante la justicia.

Las primeras sentencias están comenzando a fallarse. En la que hemos tenido acceso, **la justicia ha declarado injustificado el traslado.** Y creemos que se sucederán los dictámenes en esa orientación.

Y es que no se puede trasladar al personal a la ligera, sin tener en cuenta su situación personal y económica, sin que tengan el perfil adecuado a las necesidades del puesto a cubrir, discriminándoles frente al resto de la plantilla. Y para más inri, sin ni siquiera cumplir con las obligaciones establecidas en la ley en lo que respecta a los representantes legales.

Insistimos en que **los traslados NUNCA pueden ser forzosos:** deben ser voluntarios, compensados, y tratados con la suficiente antelación. Todo lo demás es terrorismo empresarial.

Instamos a la empresa a utilizar la vía del diálogo para, entre todos, buscar una solución a este problema. La reanudación de **los traslados forzosos sería considerada por CCOO como un ataque a la plantilla y supondría la vuelta a la conflictividad.** Y sería respondida con proporcionalidad y contundencia.



TRASLADOS FORZOSOS: NUNCA MÁS



PROYECTO ORANGE SCM: DIRIGIR CON AMENAZAS

Un buen líder debe saber que liderar un equipo no es aferrarse a un látigo y 'estimular' con intimidaciones y amenazas. Un buen líder tiene que conocer a cada miembro de su equipo, motivarle, formarle, y animarle con el objetivo de buscar el desarrollo de todo su potencial.

Desafortunadamente, los compañeros del proyecto Orange SCM viven cada día el acecho de un pésimo líder, que parece considerar más importante la intimidación y la más pura explotación al estilo Revolución Industrial que el respeto al individuo y a sus capacidades.

En los últimos dos meses, **todo el equipo de XXXXXXXXXXXX, tanto las personas ubicadas en Sevilla como en Madrid, sufre los ataques constantes de este personaje** que ha demostrado ser un pésimo líder indigno que pertenecer a Atos Spain, empresa cuyo código de conducta y compromiso con las personas queda reflejado en muchas de las publicaciones de la compañía. En consecuencia, y además de las acciones que como Sección Sindical de CCOO llevemos a cabo, hemos trasladado el caso a la dirección.

¿Qué está ocurriendo?: **El señor XXXX, con sus continuos gritos y malos modos ha llevado a todo su equipo a tal nivel de estrés que sus componentes** sufren pesadillas, tensión continua y miedo a acudir a su puesto de trabajo. Incluso se han dado bajas laborales, lo que indica que si no se pone remedio, quedarán secuelas que tardarán mucho tiempo en curarse.

¿Qué ha hecho la dirección para enmendar esta situación? A día de hoy, poco. Aunque se comprometió a actuar, el señor XXXX a día de hoy sigue "liderando" a este equipo.

Por nuestra parte, **CCOO no va a parar hasta que se tomen las medidas necesarias para evitar conductas de este tipo, acudiendo si es necesario a la justicia** para que se depuren las responsabilidades a que haya lugar, solicitando sanciones tanto a quienes machacan a sus equipos, como a la empresa por consentirlo.



ACUERDOS DE VERANO

Una vez la empresa anunció la retirada de la MSCT-2, que afectaba a jornada y horarios, hemos comenzado a negociar un acuerdo para compensar a quienes por cualquier motivo pierdan la jornada intensiva.

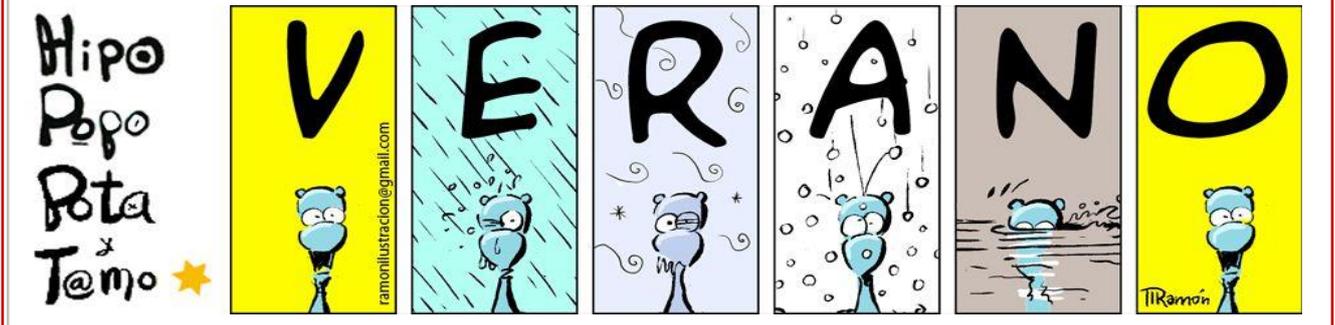
El primer aspecto que se ha contemplado en la negociación es la **voluntariedad** de la pérdida de jornada intensiva. La empresa ha accedido, si bien nos ha indicado que hay casos en los que es necesario dar el servicio. Por lo tanto, de alguna manera el acuerdo deberá contemplar este factor.

Por otro lado, desde la RLT hemos pensado que es más justo **unificar la compensación a percibir independientemente, del cliente** para el que el personal de Atos presta el servicio. Hasta la fecha, cada caso se trataba independientemente, y teníamos tantos acuerdos como casos diferentes.

Puesto que **tanto el horario como el número de horas semanales** que se trabajan en verano difieren según el cliente y el proyecto de que se trate, se tendrán en cuenta **factores de corrección** para bonificar a los trabajadores más perjudicados. Estas bonificaciones contemplaran compensaciones económicas y en tiempo libre.

Teniendo en cuenta que la jornada intensiva ya ha comenzado y hay compañer@s que están teniendo que trabajar por las tardes, la RLT hemos emplazado a la empresa a que la **negociación sea muy rápida** y cuanto antes la plantilla afectada conozca las condiciones que se estipularan por la pérdida de jornada.

Esperamos poder avanzar en la negociación y en los próximos días poder trasladaros el posible preacuerdo, para que los afectados nos indiquéis si os parece oportuno que lo firmemos.



SIN CONVENIO, SIN DERECHOS... QUIÉN GANA?

Si nuestro admirado D. Ramón del Valle-Inclán levantara la cabeza, tendría que interponer una demanda por plagio a nuestros "ilustres dirigentes" de la patronal de las TIC.

Y es que las cabezas pensantes de la AEC, han decidido convertir el uso del término **ESPERPENTO**, en el modelo de cómo se debe llevar la negociación del convenio de nuestro sector.



Después de numerosas reuniones donde la representación sindical hemos remitido nuestras propuestas para afrontar un nuevo sistema de **Clasificación Profesional** adaptado a la realidad de nuestras empresas, después de aportar propuestas de **regulación de turnos**, nocturnidad, **guardias y disponibilidades**, desplazamientos, distribución horaria en franjas, después de tanto y tanto trabajo realizado, el representante de la patronal en la mesa de negociación se erige en el maestro del Esperpentismo, limitándose a transmitir las ordenes que recibe, tomar nota y dejar pasar el tiempo, con una deformación grotesca de la realidad en la que vivimos.

Ante tanto desatino, y para hacernos visibles antes nuestros clientes y dirigentes, el pasado 18 de junio realizamos una gran marcha por Madrid visitando las sedes de la **patronal AEC, Banco de Santander, Ministerio de Trabajo y BBVA**, haciéndoles entrega de unas cartas para informarles de la precarización de las condiciones de trabajo en el sector de las TIC, el peligro de la pérdida del Convenio de referencia y la consecuencia más inmediata que esta situación acarrearán: falta de calidad y seguridad en los servicios informáticos.

Consideramos que la actitud **ESPERPENTICA** de la patronal AEC, cuya única apuesta es la de esperar a que finalice la vigencia del convenio para aprovecharse de la desregulación sectorial, les va a salir muy caro.



Dejar sin derechos a trabajadoras y trabajadores, suprimiendo las referencias de las tablas de convenio, generará un problema de canibalismo empresarial que conllevará una bajada de tarifas a nuestras empresas, con la correspondiente expulsión de miles de trabajadores del sector.

Y en este escenario, quién gana?

Hipo
Papo
Pota
&
Tamo ★



PROTOCOLO DE ACOSO PARTE 1: ACOSO MORAL O MOOBING

La dirección de Atos y la Representación Legal de los Trabajadores elaboró y publicó en la intranet el junio de 2011 el Protocolo de Acoso Laboral, pero muy pocas personas lo conocen. En este número y en los siguientes, vamos a explicaros en nuestra revista los tipos de acoso y las sanciones que marca la ley para los acosadores.

ACOSO MORAL O MOOBING:

¿Qué es? Se considera acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo. Asimismo, como acoso moral se incluye el acoso por razón de sexo y por razones ideológicas, religiosas, de pertenencia a organizaciones políticas o sindicales, etc .

¿Cómo sé que soy víctima de este tipo de acoso? Hay muchas formas de ejercer este tipo de Acoso, por poner varios ejemplos claros, se considera acoso moral:

- Limitar las posibilidades de comunicarse con sus compañeros.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Asignar tareas degradantes
- Hablar mal del empleado a sus espaldas.
- Dar a entender que tiene una enfermedad mental.
- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Criticarle permanentemente o calumniarle.

¿Cómo se debe sancionar estas acciones? El acoso moral se considera en el Convenio Colectivo de nuestro sector como una **falta muy grave**. Las sanciones que se pueden aplicar en estos casos son:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.



El Acoso Moral constituye un atentado contra el derecho a la integridad moral que protege el Art. 15 de la Constitución. Esto significa que ante la ley, **el Acoso Moral está considerado un delito Penal** tipificado con penas de cárcel, en la que **tanto la empresa que lo permite como la persona que lo ejerce son partes de dicho acoso**.

Si crees que estás siendo víctima de acoso, o eres testigo de que esto le pueda estar sucediendo a un compañero o compañera, **no lo permitas, contacta con nosotros**.

Guía rápida contra el Acoso en Atos:

https://source.myatos.net/ES/people/Informacion_de_interes/prevencion_del_acoso/Pages/default.aspx

Protocolo de acoso de Atos Spain:

https://source.myatos.net/ES/people/Informacion_de_interes/prevencion_del_acoso/Documents/Protocolo%20Acoso%20Sexual%20y%20Moral%20V6%20febrero%202012.pdf

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

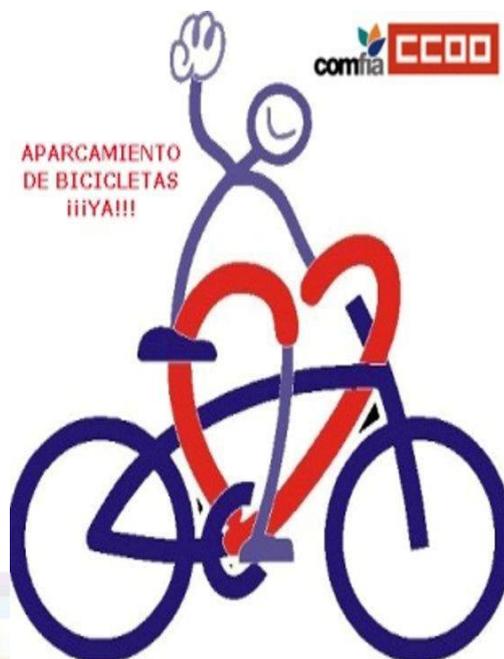
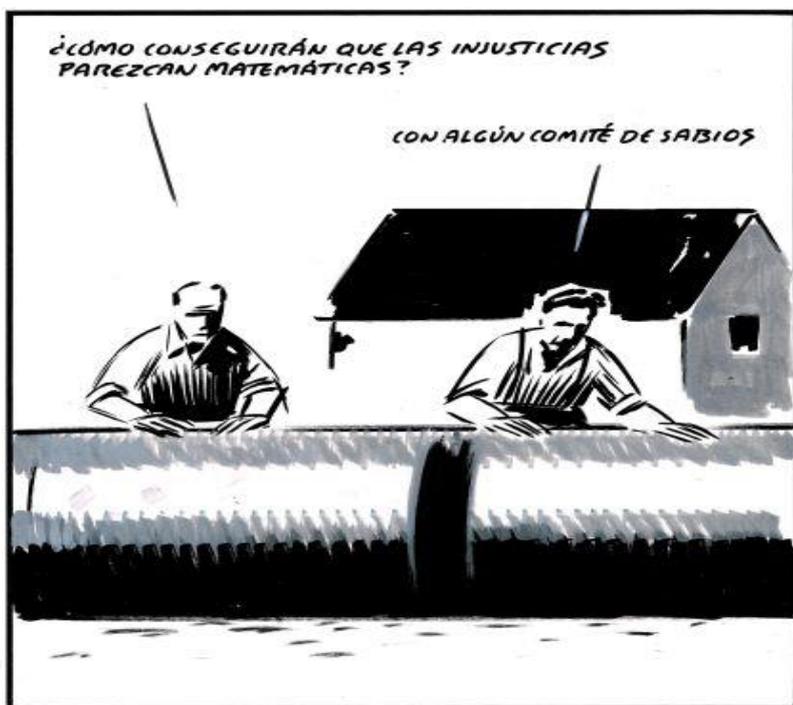
NOVEDADES PEAKS

El pasado 19 de junio la empresa nos convocó para actualizar la información relativa a PEAKS (segregación de las áreas transaccionales y medios de pago).

Os resumimos los aspectos más importantes:

- El traspaso en términos legales será el 5 de julio, si bien en España **la nueva empresa no empezará operar hasta el 1 de octubre.**
- El traslado afectará a **más de 400 personas**, básicamente el personal que actualmente está dentro de HTTS.
- Las personas que pasen a la nueva entidad, **mantendrán todas sus condiciones laborales**, como salario, antigüedad, etc.
- **El traspaso se hará a Tempos 21**, empresa que hasta ahora no era 100%, pero recientemente se ha adquirido la parte que faltaba.
- **La sede de la nueva empresa estará en Barcelona, si bien se abrirá un de centro de trabajo en Madrid.**

Estaremos pendientes de la evolución de este proyecto PEAKS y os mantendremos informados en cuanto se vayan produciendo novedades.



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**