



El Kios CCOO

Número 81 – Junio 2012

**CUANDO LOS ELEFANTES LUCHAN, LA HIERBA ES LA QUE SUFRE.
(PROVERBIO AFRICANO)**

ATOS SPAIN SABLEA A LOS AFECTADOS POR EL ERTE

Era blanco y en botella. Todo indicaba que la dirección de RRHH se pasaría por el forro de sus caprichos el **Acuerdo de Acompañamiento del ERTE** en el punto QUINTO, apartado 1 COMPLEMENTO, párrafo 5, que indica claramente:

“Las posibles diferencias que pudieran existir por el diferencial de netos o cualquier otro, será compensado en las pagas extraordinarias en el momento de su abono. **En particular, la Compañía ingresará en Hacienda la equivalencia fiscal del importe correspondiente a las retenciones no satisfechas por el SPE.**”

“La compañía” **no ingresó dicho importe**. Y cuando se lo reclamamos, **primero aceptó abonarlo** en un concepto no sujeto a tributación (como corresponde). **Pero, finalmente, se lo pensó mejor** y “la compañía”, esta vez personificada en Javier Samaniego, decidió que lo mejor era embarullar la situación **para pagar menos** (mucho menos en la mayoría de los casos) a la plantilla afectada.



Y es que el cálculo es muy sencillo: ¿Qué porcentaje te retiene la empresa habitualmente? ¿Qué porcentaje te retuvo el SPE de lo que el INEM te abonó? Pues esa diferencia, aplicada a la cantidad que el SPE te abonó por afectarte el ERTE, es la que “la compañía” debe abonarte. Porque para eso lo aceptó en el Acuerdo de Acompañamiento.

Ya nos hemos puesto en contacto con la **Dirección General de Empleo y con la Inspección de Trabajo**, a los que remitiremos un escrito solicitando que inicien las actuaciones necesarias para que “la compañía” cumpla con lo pactado. Y, si fuese necesario, acudiremos a **los Juzgados de lo Social**.

En definitiva, con esta actuación, “la compañía” se ha quedado con dinero de los afectados. **Es un hurto en toda la regla**. Porque la empresa aceptó libremente firmar el Acuerdo de Acompañamiento en esos términos. ¿Qué te ocurre a ti si te comprometes por escrito a pagar algo y después no lo haces? ¿A que te obligan a pagar?

Si te encuentras entre la plantilla afectada, ponte en contacto lo antes posible con nosotros.

ATOS Y LAS REBAJAS: SI NO TE GUSTA DA IGUAL, TE QUEDASTE SIN VERANO

Pese a que CCOO llevamos desde noviembre pidiendo de forma anticipada la **negociación para compensar las jornadas irregulares de verano**, la empresa, a través de su interlocutor de RRHH, Gustavo Hornos, ha ido dando largas hasta llegar al **16 de Junio con las manos vacías** y con las rebajas de verano.

La empresa pretende abonar **entre un 40-60% menos de compensación que en años anteriores** a aquellas personas que deben renunciar a la jornada continuada de verano en Atos (de 8:00 a 15:00). Las excusas fueron las **supuestas bajadas de tarifas** por parte de los clientes. A continuación llegaron más excusas, pero todas ellas dejaban claro que existe una **pésima gestión en las negociaciones de los contratos** y mucho caradura aprovechando el tirón. El caso es que, pese a que hace meses **hemos pedido las cifras de cada proyecto donde supuestamente se han bajado las tarifas**, hasta la fecha, ni hay cifras que justifiquen este nuevo ataque a los trabajadores y trabajadoras ni intención ninguna de la empresa de solucionar este problema. Si no quieren darnos las cifras, entendemos que **no hay bajada de tarifas y sí una búsqueda de más rentabilidad** y bonus para algunos.

REBAJAS DE VERANO 2012

Hemos llegado, incluso, a escalar este grave problema a nuestro CEO. Pero de lo dicho en la reunión mantenida con Patrick Adiba, el director de Banca y el mismo Gustavo Hornos, **solo han salido más mentiras e incumplimientos** de los compromisos allí obtenidos.

Por nuestra parte, ya estamos tomando acciones. Especialmente en aquellos clientes donde se están practicando duras medidas de presión contra las personas que allí trabajan (rozando el mobbing). **Igualmente tanto la inspección de trabajo como los juzgados tendrán que pronunciarse al respecto.**

Señores de la dirección: nadie les puso una pistola en la cabeza para firmar los acuerdos existentes en Atos. Así que sean profesionales y respétenlos, antes de que los costes económicos (y, por supuesto, de imagen) sean mayores que los ahorros "del perejil" que pretenden implantar estrujando a la plantilla.

Hipo
Popo
Pota
Temo 



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

ANTIGÜEDAD A JUICIO

Tras años negociando con la dirección de la empresa y **haber alcanzado múltiples acuerdos**, en los últimos tiempos **se han cerrado las negociaciones** o, al menos, la intención real de alcanzar acuerdos o incluso de respetar los ya alcanzados, fruto de mucho esfuerzo por todas las partes.

Resulta sorprendente que el **único departamento de la compañía que ha ido creciendo** en estos años (RRHH) ahora parece que tiene menos capacidad, tiempo o medios para trabajar igual que antes. Por cierto, los sindicalistas sí facturamos en proyectos y clientes, pero RRHH NO.



Pues en este nuevo entorno de relaciones, lamentablemente no nos queda más que una alternativa, **que es la de judicializar dichas relaciones laborales**.

Fruto de ello, **el pasado 6 de junio**, mantuvimos una reunión en el **SIMA** (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para tratar la denuncia interpuesta por la no absorción de la antigüedad. En dicha reunión la empresa, en la figura de sus “baratos” abogados de Garrigues, **nos transmitió que tenían intención de negociar**. De Recursos Humanos nadie se dignó a aparecer. ¡Qué falta de respeto a la plantilla!

Pues bien, **el 29 de junio mantuvimos otra reunión en el SIMA y ya no tenían intención de negociar nada**, aunque sí lo plasmaron en el acta de no acuerdo. Ahora lo remiten al Convenio Colectivo Sectorial, ese mismo en el que alcanzan preacuerdos y luego los rompen. Otra vez se desdicen en Atos. Se parecen, aunque con menos gracia, a Groucho Marx: “estos son mis principios; si no le gustan, tengo otros”.

Conclusión: que en esta empresa el **término “negociación” ha pasado a llamarse “judicialización”**. No es lo que deseamos en CCOO, pero que no duden que también conocemos ese camino y contamos con buenos abogados.

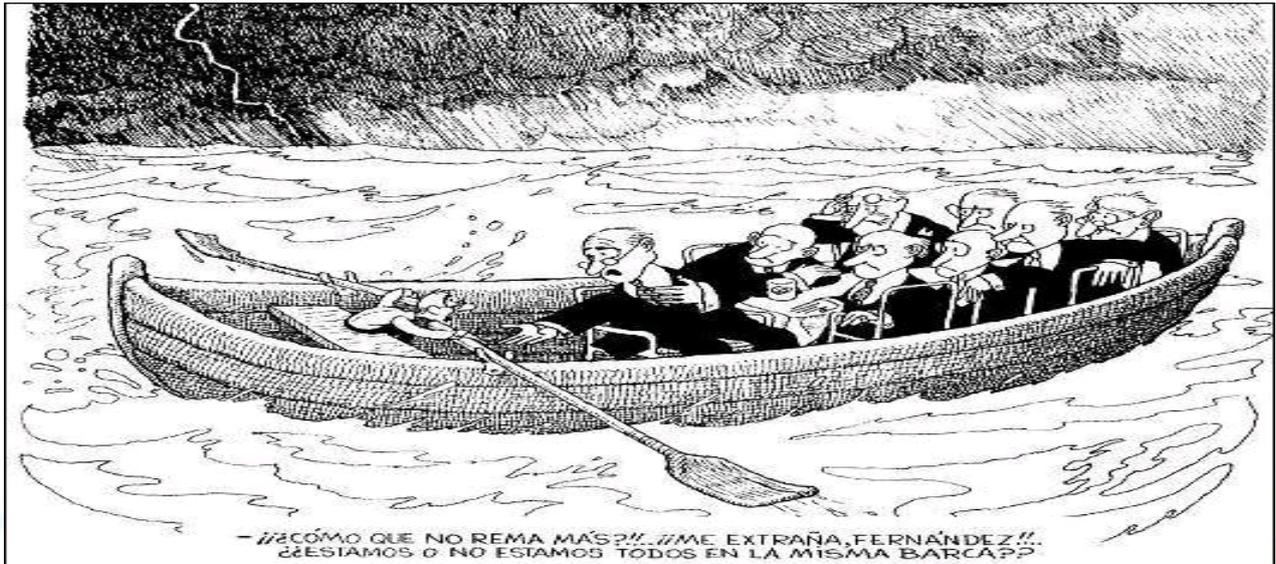


ESTRÉS: UN FACTOR PARA LA MALA SALUD

Nos parece increíble que **continúen repitiéndose situaciones de presión laboral en el centro de Tenerife**, ¿hasta dónde quieren llegar?

Compañeros y compañeras, sabemos que **muchos de vosotros hacéis el trabajo de 2, 3, 4 personas**. Cogéis llamadas a la vez que resolvéis tickets, gestionáis correos y ayudáis en el resto de tareas que os asignan. Toda esa carga tan elevada de trabajo y de presión a la que se ve sometida el personal del Centro de Tenerife es muy preocupante.

¿Cuántas personas deben enfermar para que se tomen medidas? **¿Es justo que unos vivan esclavizados y otros vivan la buena vida a costa de los demás?**



¿Dónde está el líder?

Una de las principales funciones de un líder, un coordinador, etc. es generar las condiciones adecuadas para que su equipo **realice su trabajo de forma eficaz y eficiente**. Esto implica un continuo flujo de información entre el líder y su equipo, **un apoyo continuo** del líder con su experiencia, conocimientos, información, herramientas, medios... en fin, para que el equipo pueda desempeñar sus tareas de la mejor forma posible.

Los agentes se encuentran en infinidad de **ocasiones con que sus responsables no les facilitan información, ni conocimientos, ni apoyo**, nada, búscate la vida. **No están cuando se les necesita**. Esto no hace sino **generar estrés entre las personas a su cargo**. En muchas ocasiones se ven impotentes para solucionar determinados problemas por falta de apoyo de sus responsables. Lo que sí llega a los agentes son las broncas y gritos en medio de la sala si el trabajo no sale bien.

Desde la etapa de Telefónica, hace años, se arrastran problemas en cuanto a la **difusión y asimilación del conocimiento**. En cuanto una persona válida abandona la empresa está comprobado que el conocimiento se va con ella. No hace falta nombrar qué contratos de internacional y cuáles heredados recientemente tras la fusión con SIS se han visto afectados porque la información se ha ido con los empleados.

¿Y dónde estaban esos líderes a la hora de dar continuidad a esa información?

Quien debe hacer horas extra para afrontar la carga adicional de trabajo son los propios empleados. **Nunca uno de estos líderes que dispone de tanto tiempo libre**. ¿Existe necesidad de facturar horas extra por parte de la capa de gestión? **¿Hay dinero para estas horas extras pero no lo hay para la formación del personal?** A los agentes no se les pagan horas extra, se le compensan con tiempo libre. **¿Por qué no hay dinero para ellos, que son los que realmente sacan el trabajo?**

¿Cuánta gente válida debe marcharse de la empresa para que se den cuenta de la presión y estrés a la que se ven sometida **la plantilla en ATOS CANARIAS?**

CÓMO RENTABILIZAR CONTRATOS EN ATOS

A menudo, los contratos vendidos por debajo de su coste **afloran en verano**. Resulta que **comienza la jornada intensiva** y... ¡¡¡ANDA!!! **En Atos hay un horario que cumplir...** mecachis... ¡qué faena! Ya les vale, a estos del sindicato. No ayudan en nada a acabar con la crisis. Con lo bonito que es que unos trabajen 16 horas para que otros se vayan a echar la siesta...

Pero ya es tarde. Hubo el correspondiente **reparto de felicitaciones por ese contrato**, un pellizco de objetivos cumplidos, y todo el 'sistema' está implicado y sacando tajada. No hay más remedio que **hacer esfuerzos y trabajar gratis**. Quien asumió el precio de venta como válido y autorizó el contrato bajo ningún concepto va a echar marcha atrás. Entonces ponen la **maquinaria del terror** en marcha.

Por un lado se comienzan con **los comentarios del famoso ERE**, que nos visita todos los años entre mayo y julio y que, misteriosamente, desaparece con el final de la jornada intensiva (¡menos mal!).

Por otro lado, **aparecen los "LoQueSea Manager"**, que deben haber ampliado su currículum con un cursillo de derecho laboral de CCC. Saben de todo. De Horas Extra, de Convenios, de Acuerdos Marco, de sanciones, de... **¡DE NADA DE NADA!** No tienen ni idea de lo que hablan. Sólo pretenden meter miedo. Y después llegarán las **sanciones de Inspección de Trabajo** que penalizarán aún más esos proyectos.

Esta no es manera de hacer las cosas. O se racionalizan la oferta y el trabajo, o Atos acabará siendo una empresa bananera y explotadora de mano de obra. CCOO frenará esta injusticia.



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 **CCOO**