



El Kios **CCOO**

Número 71 - Verano 2011



Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad. (Albert Einstein)

PARALIZACIÓN DEL ERTE EN ATOS

Como publicamos anteriormente, **la empresa nos comunicó que el próximo 31 de Agosto tenía la intención de 'paralizar' el ERTE. Los motivos** argumentados fueron los siguientes:

Baja tasa de utilización: había previstas 30 personas en julio y 20 en agosto. Para este viaje no hacen falta tantas alforjas. O el mercado ha repuntado espectacularmente y tenemos mucho trabajo, o se trata de **otro error de gestión de nuestra compañía**. Apostamos por lo segundo.

Formación: **El plan de formación o 'reskilling' no ha funcionado**. A pesar de nuestros requerimientos en la Comisión de Seguimiento, no recibimos ningún tipo de información al respecto. Y **como nos temíamos, es porque no se ha hecho nada**. Por lo tanto, una buena oportunidad perdida para que trabajadores que han ido unos meses al ERTE hubiesen recibido una formación en condiciones. Luego hablamos de valor añadido, excelencia, empresa líder, inversión en I+D+i, LEAN, etc. BLA BLA BLA.



Expectativas incumplidas: Eso quiere decir que **no se han ahorrado lo que pensaban**. Creemos que ni el 10%. Obviamente **está claro que es responsabilidad de quienes han gestionado mal "este proyecto"**.

Coste de imagen: El ERTE supone un coste en imagen que no se ha visto compensado por las razones arriba expuestas.

Desde CCOO siempre consideramos el ERTE como una alternativa a los despidos indiscriminados. Por eso y por otras garantías firmamos el Acuerdo de Acompañamiento que se ha demostrado como de los mejores del Sector. Y en ese sentido, se ha cumplido, por mucho que CGT pretenda equiparar los Despidos Indiscriminados con las Bajas Pactadas Voluntarias. Que pregunte a las decenas que compañeros a las que se les ha ofrecido la Baja Pactada y continúan en la compañía porque VOLUNTARIAMENTE lo han decidido.

Y aunque el ERTE quede 'paralizado' a fecha 31 de agosto, **el Acuerdo de Acompañamiento sigue vigente (lo corrobora nuestra Asesoría Jurídica)**. Cualquier incumplimiento del mismo será denunciado ante las autoridades laborales.

En CCOO nunca quisimos un ERTE. Pero nos pareció **una alternativa a los problemas económicos de la empresa y sobre todo a los despidos masivos**. Lástima que esto tampoco lo hayan sabido gestionar.

CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD

Cuando la Sección Sindical de CCOO de Atos decidimos tomar medidas contra el Plan de Igualdad impuesto por la empresa, sabíamos que llegar a la Igualdad plena no iba a ser fácil y que **solo se "movería" por las denuncias de CCOO**.

Pero **en CCOO** somos optimistas, sabemos que Roma no se conquistó en un día, así que tratamos de obrar en consecuencia, despacio pero sin abatimos. A día de hoy, entre otras cosas **hemos conseguido**:



- Que la empresa invierta en **formar a más de cien puestos de mando (incluido el comité de dirección)** en un seminario de sensibilización de Igualdad organizado por la Cámara de Comercio, con el fin de que la dirección tome conciencia en igualdad, y a su vez la transmita a las bases.
- **Que tras dos años, la empresa presente un estudio retributivo**, que sin entrar en valoraciones de sus carencias (que son muchas y reclamaremos si es necesario), nos puede dar una idea con la que comenzar a buscar mejoras en materias de igualdad.
- Que este año 2011 tras detectar pocas oportunidades de promoción a las mujeres de Atos, **han comenzado Planes de Desarrollo Profesional para mujeres** mayores de 41 años cuyo GCM sea igual o mayor de 7.
- Que trabajemos en una medida de acción positiva que ayude también a la promoción de la mujer a través de **dos acciones formativas orientadas a su desarrollo profesional**.
- Y que **en breve, tratemos de cerrar, por fin, un Protocolo de Acoso**, en el que podamos intervenir y mediar, con el compromiso de la empresa de informar a toda la plantilla de los pasos que ha de seguir ante una posible situación de acoso, ya sea Laboral o Sexual.

Sabemos que damos pasos muy lentos, pasos pequeños, pero también sabemos que la forma de avanzar hacia la igualdad es continuar en esta línea, de trabajo, esfuerzo e ilusión.



MENTIRAS ARRIESGADAS

Otra nota discordante: Contra el criterio de la empresa, queremos una evaluación de riesgos psicosociales que sirva para algo.

Hace unos días nos reunimos la mayoría de los delegados de prevención de la empresa con el servicio de prevención y la representación de la misma, para decidir el método a utilizar en **la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa**. Por desgracia, la reunión transcurrió por los caminos que desde CCOO nos temíamos.

Por un lado la empresa se negó a tener siquiera en cuenta el método ISTAS21 propuesto por CCOO, pues estamos convencidos de que es el más completo para poder evaluar los riesgos psicosociales más perjudiciales en una empresa como ATOS (estrés, acoso laboral, ansiedad, depresión, etc.). Ya sabíamos que esto iba a ocurrir y, como lo importante es que se haga la evaluación, CCOO no vamos a paralizarlo porque no se elija nuestra propuesta, siempre y cuando el método finalmente escogido sea **homologado, científico y riguroso**, como puede ser el del INSHT.



A lo que **sí nos vamos a negar** es a que se produzcan **discriminaciones** en la evaluación, que es la pretensión de la empresa, empeñada en que la **evaluación** se realice de manera **sesgada**, sólo al 10% ó 15% de la plantilla y de forma **obligatoria**; imaginamos que **les mueve el propósito de trabajar menos** y guardar después los resultados en un cajón **sin solucionar nada**, pero pudiendo demostrar que se ha hecho.

Más aún, **tampoco vamos a permitir** que se definan grupos de estudio **que desvirtúen el resultado** o que se excluyan otros por representar un riesgo excesivo. Para que un método de este tipo tenga validez se debe evaluar al 100% de la plantilla y, desde luego, no se puede obligar a nadie a completarlo; **si la empresa sigue empeñada en no evaluar a toda la plantilla, nos estará obligando a denunciar el proceso**. No lo dudaremos ni un instante.

BIENVENIDA A LA PLANTILLA DE SIS

Desde la Sección Sindical de CCOO, nos gustaría dar la **bienvenida a los compañeros y compañeras de SIS**. Hasta donde conocemos el proceso de integración está siendo ordenado y respondiendo más a una fusión que a una supuesta absorción hostil, de lo cual nos alegramos profundamente.

También nos gustaría **informaros que la representación de CCOO de las antiguas SIS y Atos Origin, ya llevamos tiempo trabajando codo con codo** y que estamos en constante contacto, velando porque no se produzca ningún tipo de abuso en ambos colectivos.



BODY SHOPPING EN MS

Abundan en esta compañía seres humanos que, en cuanto les encomiendan una tarea, olvidan quiénes son y comienzan a actuar como ellos suponen que el nuevo cargo requiere. Situaciones como ésta las encontramos en todas las divisiones de Atos pero en este caso vamos a focalizar nuestra atención en MS Iberia.

Quienes ocupan estos puestos deberían tener un perfil de gestión pero, tristemente, no suele ser así. Muchos de ellos básicamente se dedican al llamado *body shopping*, es decir, a “prestar recursos” en casa del cliente a cambio de un precio por día, hora, etc. Como forma de negocio puede estar muy bien, pero surgen varios problemas inherentes a esta práctica que, por cierto, no se puede considerar de valor añadido.



El primero surge porque alejan a trabajadores y trabajadoras de la compañía, deshumanizando el trato personal y convirtiéndolos en trozos de “carne al peso”.

El segundo es que, en muchos casos, quebrantan la legalidad existente. Es bien conocido que estas personas desplazadas en los distintos clientes son gestionados, en sus labores, vacaciones, etc., **por el propio cliente** en lugar de serlo por la gestión de Atos. Esto se llama **cesión ilegal**.

Otro gran problema es que al pasar a ser “recursos del cliente” a un precio pactado, el propio cliente quiere más servicio, generalmente **ampliando las horas de trabajo, al mismo precio**. Un buen gestor detendría estos deseos o exigencias del cliente, pero en nuestro caso no es así. Nuestros gerentes **lo que hacen es siempre decir SI y, a continuación, presionar a los trabajadores** para que acepten cualquier petición del cliente, por caprichosa que sea. Cuando la presión no funciona, pasan al plan B: la amenaza.

Hacer negocio y ser rentables no pasa por ignorar el Acuerdo Marco, el Convenio Colectivo ó el Estatuto de los Trabajadores sino por ser eficaces en la venta, la gestión y el posterior seguimiento de los proyectos.

Una vez más, recordarles que no pensamos mirar para otro lado ante estas prácticas y que intervendremos en todos aquellos en los que se produzcan irregularidades o malas prácticas.



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:
atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

¡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.

ACUERDOS POR PÉRDIDA DE JORNADA INTENSIVA

A estas alturas del año todavía **continuamos negociando acuerdos que de alguna forma compensen los esfuerzos de los compañeros** que tienen que sacrificar su jornada "por necesidades del proyecto".

De los que han ido saliendo adelante y **siempre con el visto bueno y aprobación de la plantilla afectada**, ya se han renovado y/o firmado los siguientes: GISS, Cetelem, INEM, ICEX, Minist. Política Territorial y Banco Popular así como un anexo para el pago de festivos al del GISS.

Podría haber alguna aproximación para PSA y para Vodafone Tiendas. Podrían ser **altamente conflictivos ABC y BNP** para los que CC.OO no va a firmar ningún acuerdo en las condiciones que ofrece la empresa, menos del 50% de lo que se ha firmado en el resto. Si la empresa no rectifica en estos dos últimos **la única alternativa será ir a la inspección de trabajo**.

Parece que a estas alturas **algunos "responsables" siguen jugándose la permanencia en los clientes con una despreocupación que hasta asusta**. Quizá piensen que no van a ser sus nombres los que aparezcan como máximos responsables ante la dirección de la empresa cuando comiencen los problemas. ¿Sabrán las consecuencias que tiene perder un contrato?.

Nos gustaría que la gente disfrutara de su jornada intensiva que refleja nuestro Acuerdo Marco, pero lamentablemente en algunos casos no es posible y la única alternativa sería perder el cliente. Por eso **en todos aquellos clientes en los que los empleados de Atos tengan una compensación justa y den su aprobación firmaremos este tipo de acuerdos**.

Por último, informaros que **compañeros de CC.OO en Asturias han negociado y firmado un acuerdo** para regular las condiciones del ANS que se da al Principado. Este acuerdo **goza del visto bueno de los afectados y afectadas** y pone fin a la desregularización que se venía produciendo. Enhorabuena a los compañeros de Oviedo.

El KiosCCOO se despide hasta Septiembre.

CCOO continuamos atendiendo por los canales habituales **en horario laboral durante todo el verano**.
¡Felices vacaciones!



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>



www.forges.com