



**Queda prohibido no sonreír a los problemas, no luchar por lo que quieres, abandonarlo todo por miedo, no convertir en realidad tus sueños (Pablo Neruda)**

## LA ESTAFA DE LA MSCT

Según nos indicó la empresa hace unos días, los afectados y las afectadas por la MSCT **recuperaremos a partir de este mes un 30% de la parte del salario que nos fue reducido el pasado diciembre de 2012.** Tal y como estaba estipulado en el acuerdo final que la plantilla mayoritariamente aceptó.

Pero en realidad, no será la totalidad afectada la que recupere ese prometido 30%. Porque **una gran parte de la plantilla ya ha recuperado esa parte o la totalidad.** Incluso hubo a quien no se le bajo el salario a pesar de estar en los supuestos contemplados en la MSCT.

Vaya por delante que a CCOO nos parece estupendo que la situación económica de la empresa sea tan favorable como para adelantar el reintegro de las cantidades detraídas por la MSCT. Y nos alegramos por aquellos compañeros y compañeras que ya han visto aumentar sus emolumentos. Pero **nos parece una tremenda discriminación que a otra parte de la plantilla no se le haya reembolsado la parte detraída por la famosa MSCT.**



Esto nos indica que la MSCT fue una estafa. La 'complicada situación económica' por la que pasaba la empresa, y que provocó la presentación de la dichosa MSCT parece que no era tal, a tenor de las cantidades devueltas anticipadamente.

Por lo tanto, **mucho nos tememos que todo el montaje que tejió la empresa con el bufete Garrigues y la consultora CMC no fue más que la puesta en escena de una gran estafa,** cuyo objetivo no era que todos y todas colaborásemos solidariamente a sacar de un bache económico a nuestra empresa. No. Se trataba pura y simplemente de bajar el salario de una parte determinada de la plantilla.

Nosotros seguiremos intentando, con humildad pero con firmeza, que esta injusticia se repare, acudiendo a todas la vías a nuestro alcance.

**RETIRADA INMEDIATA DE LA MSCT.  
RESTITUCION DE LOS SALARIOS.**



## Beneficios Sociales: más impuestos, menos salario

La decisión del Gobierno de hacer cotizar a empresas y trabajadores por los beneficios sociales (vales de comida, aportaciones a planes de pensiones, seguros médicos, guarderías, etc.) y que hasta ahora estaban exentos, en todo o en parte, provocará que en próximas nóminas, los trabajadores que coticen por debajo de la base máxima de la Seguridad Social – 43.164 euros – **tendrán una retención del 6,35 % de las cantidades destinadas a estos fines.**

El Gobierno argumenta que con estas cotizaciones no solo se ayuda a sanear las cuentas de la Seguridad Social, a la que, según sus cálculos le proporcionará unos ingresos extra de unos 900 millones de euros, sino que además servirá para aumentar la cotización y, por tanto, la pensión futura de los trabajadores de rentas medias y bajas.

**En el caso de los trabajadores de ATOS SPAIN**, esta medida, si no cambia el desarrollo de la Ley a su paso por el Congreso, nos afectará en dos de los conceptos que percibimos:



Los 912 euros anuales que recibimos en concepto de mejoras sociales/ticket restaurant – Acuerdo Marco año 2005 –

Y también afectará a aquellos que en su nómina tengan el concepto “Compensación Comedor”. En este caso, el importe afectado será de 152,04 € anuales.

**En resumen, si un trabajador/a percibe ambos conceptos (1.064,04€), tendría una retención de 67,57 €.**

**Respecto al resto de conceptos considerados como “beneficios sociales”,** y que algunos trabajadores de ATOS han solicitado que fueran incluidos en su EFLEX, al estar ya cotizando a la Seguridad Social, **estos no sufrirían ninguna retención adicional.**

El decreto 16/2013, que incluye que estos beneficios sociales pasen a formar parte de las bases de cotización entró en vigor el pasado 22 de diciembre.

## Vuelven los despidos

A pesar de la aplicación de una rebaja salarial, a pesar de las subidas de sueldo de la mayoría de los miembros de la dirección de la empresa, y a pesar de haber obtenido beneficios en 2013 (continuamos a la espera de recibir la información legal pero tenemos constancia de que así es), **el pasado viernes hubo despidos forzados.**



En principio, sabemos que al menos fueron 6 personas las afectadas. **Motivo? Ninguno. Si acaso encubrir la incompetencia de algunos que se suben el sueldo y cuyo cometido consiste en lograr contratos.**

Además, tenemos que lamentar la pérdida de uno de los contratos importantes de nuestra empresa: un contrato **con ICM** (Informática de la Comunidad de Madrid).

Esta pérdida afecta a varias decenas de personas, tanto de Atos como de Infoservicios. **Exigimos de nuestra empresa la recolocación de estos compañeros y compañeras, formándolos si fuese necesario.** Bajo ningún concepto aceptaremos ninguna solución alternativa.

## Sanciones de la Inspección de Trabajo

Recientemente llegaron los Reyes en forma de sanciones para la empresa. **Lamentablemente y debido a la mala gestión y la soberbia de la dirección de RRHH, la Inspección de Trabajo nos ha vuelto a sancionar económicamente.**

La primera sanción se produce en Atos por forzar a personas de la plantilla a realizar **más de 80 horas extras anuales**, lo cual es ilegal y lo saben.

La segunda sanción, también en Atos, viene motivada por un caso de **acoso laboral, conocido como Mobbing**, del cual la dirección tenía conocimiento y no hizo nada al respecto. En su momento se puso en marcha el Protocolo de Acoso (cuya actuación fue modélica), y la conclusión fue un informe demoledor, reconocido por la propia empresa. El resultado de dicho informe indicaba que **la dirección de RRHH PREMIÓ al acosador (XXXXXXXXXX) devolviéndole su salario anterior al MSCT y mandándole a Sevilla que es donde reside**, tras un periodo desplazado en Madrid, donde se produjo su acoso a trabajadores/as.



La tercera sanción, en Infoservicios, también fue por exceso de horas extras. Están en racha.

El importe económico es lo de menos (serán **mínimo 7.200 Euros** entre todas las sanciones), pero la imagen es lamentable. Así no se ganan contratos...

Ya vemos como en esta empresa se fomenta el **WELL BEING AT WORK/GREAT PLACE TO WORK**. Lógicamente **esta información va a ser distribuida a los entes más altos de la compañía**. Esta GBU no merece unos directivos que miran a otro lado en caso de acoso o ilegalidades manifiestas.

Hipo  
Papo  
Pota  
x  
Tamo ★



## Trienio

Tras muchos meses de negociación del Convenio Colectivo, a día de hoy no se ha alcanzado un acuerdo. El próximo 4 de febrero tendrá lugar una nueva reunión entre la parte social y la patronal para intentar desbloquear la situación. **Mientras no se firme un nuevo convenio, el actual sigue vigente.**

**Para aquellas personas que este año cumpláis un trienio de antigüedad en la empresa os recordamos que debéis percibir el mismo en vuestra nómina.**

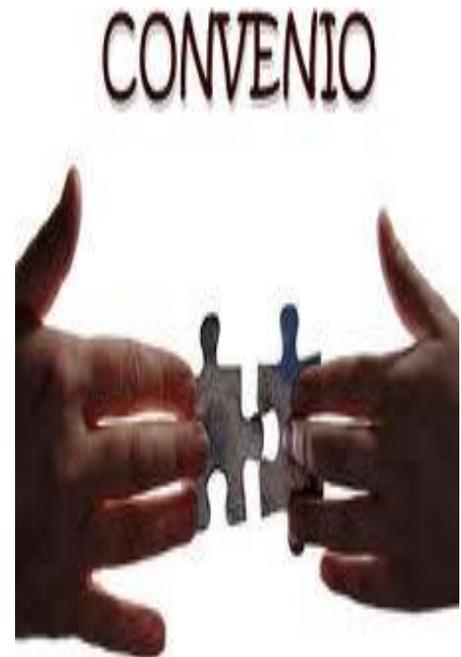
Igualmente recordaros, para los que todavía tengáis parte absorbible, que es denunciabile dicha absorción y que estamos a vuestra disposición para proceder a la misma. Os adjuntamos el texto del convenio a este respecto de la antigüedad:

Artículo 25. Complemento de Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.
2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o mas años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para los trabajadores que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.



COLECTIVO

**Revisa tu nómina, que no te roben...**

**SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:**

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

## Bluekiwi

En la revista de diciembre ya os informábamos que **la compañía tiene intención de eliminar las listas de distribución con las que los distintos sindicatos y comités de empresa** nos ponemos en contacto con la plantilla del grupo Atos.

Su intención es modificar esta forma de trabajo que lleva años funcionando en la compañía por otra, basada en la herramienta Bluekiwi. No obstante todo esto tiene unas **implicaciones** que pasamos a detallaros.

**No podremos contactar con los trabajadores/as** como veníamos haciendo hasta ahora, por lo que la empresa está vetando el derecho de comunicación que tenemos como representantes de los trabajadores.

**No es una herramienta proactiva, si no reactiva.** Es decir ya no recibiréis comunicaciones directamente, si no que tendréis que ir a buscarlas en las distintas "comunidades" de Bluekiwi.

**No se garantiza la confidencialidad** dado que la dirección siempre tendrá capacidad para acceder a los datos que se intercambien en dichas comunidades.

**No se puede acceder desde los clientes**, dado que muchos de ellos tienen vetado el acceso a ciertos dominios de internet por temas de seguridad.

En resumen, si la empresa desea modificar nuestra forma de comunicación con la plantilla, debería hacerlo a través de una herramienta que ofrezca las mismas posibilidades que la anterior. Pero en este caso **no se puede considerar que la nueva herramienta sea sustitutiva de la anterior.**

Por todo ello la Sección Sindical de CCOO considera que ni a efectos prácticos ni legales Bluekiwi puede ser la vía para garantizar nuestro derecho de comunicación. Por lo tanto **consideramos inaceptable la eliminación de listas de distribución y exigimos que se mantengan mientras no nos den de una herramienta que realmente pueda sustituir la actual forma de trabajo.**



Puedes localizarnos en:

**MADRID**

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

**¡Nuevo teléfono!: 672.49.51.25**

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

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

Web: <http://www.comfia.net/atos/>

comfia **CCOO**