



# El Kios CCOO

Número 105 Octubre 2014

## CRONICAS DEL BENCH

### *El corredor de la muerte*

Después de un **engorde artificial** del área de **personas desasignadas** (BENCH), en lo que fue **una estrategia perfectamente planificada** para intentar demostrar los insoportables costes de la improductividad de una parte de la plantilla (y así poder justificar la necesidad de aplicar un Despido Colectivo), después de vivir semanas de tensión y de incompreensión de parte de la plantilla de ATOS, después de que la breve alegría que supuso la comunicación del “*aplazamiento del DC*” se tornara en **drama para una treintena de compañeros y compañeras** que no tuvieron la *suerte* de que se conmutará su *pena de muerte*, después de observar como lenta pero inexorablemente fueron pasando por **la trituradora del despido** manejada, con gotas de sadismo, por algún Resource Manager... Después de tanto y tanto sufrimiento,

¿Ahora qué pasa en el Bench? ¿Sigue existiendo?

La memoria es muy frágil. Y la incompreensión duele. A veces **estos contagiados del Bench** (que han dejado de ser noticia aunque el problema perdure) son tratados como seres invisibles por mucha gente de Atos que diariamente pasa a su lado.

Comentarios como: “Estando un mes en el Bench, he aprendido más de cómo funciona esta empresa, que en varios años trabajando en un cliente”; “Estoy desbordado de trabajo en mi departamento, mientras estos vagos están sin hacer nada en el Bench”; “Tu perfil no es válido para las necesidades de esta empresa, no eres recolocable”, etc...

Resulta paradójico, cuando no ofensivo, que alguien te diga que no eres recolocable **cuando has estado trabajando durante años en proyectos**, aplazando vacaciones, perdiendo festivos, dejando de disfrutar con la familia, y todo para generar nuevas oportunidades de negocio que afianzaran el buen nombre de ATOS. Y a menudo sin la formación adecuada. A pesar de todo, ahora te dicen que algo habrás hecho, que **no eres recolocable**.

En estos momentos, por goteo, va disminuyendo el número de personas desasignadas. Casi siempre gracias a la autogestión que ellas mismas hacen de sus CV, ofreciéndose y contactando con gente de otros proyectos. En algunos casos a pesar de sus "Resource Management". Varias personas están encontrando otro puesto de trabajo. Y lo más importante: recobrando su dignidad.

Y un aviso para todos, dentro de pocas semanas se procederá a la fusión-integración con BULL..... te deseamos **que no tengas la mala suerte de aterrizar en el BENCH**.



## CONVENIO COLECTIVO TIC

El **XVI Convenio Colectivo de Consultoras** afecta a más de 100.000 trabajadores del territorio nacional, estableciendo **diferencias y mejoras sobre el Estatuto de los Trabajadores**. Y aunque en las empresas de tamaño medio/grande suelen firmarse algunos **acuerdos que superan aspectos** del mismo, la mayoría de los trabajadores de las TIC no disfrutaban de más derechos que los recogidos en susodicho Convenio.

Por eso insistimos tanto en **la defensa del mismo**. Y eso que en nuestro caso, el **XVI Convenio está caducado desde el 1/1/2010** (casi 5 años), lo que no impide su aplicación ya que la cláusula de **ultra-actividad** así lo permite.

Nuestro Convenio **no es precisamente de los mejores** (basta leer los de Banca, Seguros, y otros sectores afines para comprobarlo). Pero **regula aspectos como la jornada, horario máximo anual, vacaciones...** y sobre todo **garantiza subidas salariales ligadas a la antigüedad**.

Hasta la fecha, cada Convenio Colectivo firmado **ha mejorado las condiciones del anterior**. Aunque no cubría nuestras expectativas, era mejor que el precedente. **Y QUEREMOS QUE SIGA SIENDO ASÍ. Porque sabemos que la patronal quiere justo lo contrario: desregular horarios, suprimir la antigüedad...** Es decir, ahorrar costes. Obtener más beneficios.

Un punto a nuestro favor es que **la justicia**, en lo que a la vigencia se refiere, **se está pronunciando a favor del mantenimiento de los Convenios**. O sea, da validez a la cláusula de ultra-actividad, incluso en contra de la reforma laboral. Por tanto **se aleja el fantasma de la anulación del Convenio**, y con ello las prisas por firmar cualquier Convenio.

Entendemos que todo lo expuesto anteriormente está plenamente asumido por nuestros negociadores. Y exigimos que, **previamente a la firma del hipotético XVII Convenio Colectivo, sean convocadas Asambleas** en los distintos territorios para pulsar la opinión de los **Delegados y Delegadas del Sector**, que son los auténticos conocedores de la realidad de las empresas.

**POR UN CONVENIO DIGNO. NUNCA UN CONVENIO A LA BAJA.**



## 5N-Elecciones sindicales AtoS Catalunya

El próximo **5 de noviembre** tendrán lugar las votaciones para elegir el nuevo Comité de Empresa que estará compuesto por **17 delegados**. El **lugar de votación** será nuestra oficina en **Av. Diagonal 200, sala 313** entre las **8:00** y las **18:30**.

Desde esta Sección Sindical os queremos **animar a tod@s a que participéis masivamente** con el objetivo de **legitimar ante la empresa** a las personas que defenderán vuestros derechos en los próximos 4 años.

CC.OO en Atos Catalunya **siempre ha transmitido y defendido la opinión de los trabajadores y trabajadoras de éste centro de trabajo** ante la Dirección de la Empresa y ante las demás representaciones sindicales. Siempre hemos defendido **que las decisiones importantes han de ser ratificadas por la plantilla**.

En todos los años que llevamos en esto **hemos contribuido activamente a que los trabajadores y trabajadoras mantengamos nuestras condiciones laborales o las mejoremos**. Pero no hacemos milagros ni pretendemos haceros creer que podemos hacerlos.

**Somos realistas y nos ceñimos a los hechos**, algo que nos diferencia de otros ya que no queremos amargaros la vida con falsas profecías ni con expectativas ilusionantes pero inalcanzables que al final solo generan desilusión.



**Nuestra candidatura la formamos compañer@s como tú** que compartimos contigo valores de solidaridad, compromiso, voluntad y perseverancia para conseguir lo mejor para todos.

En ella se combinan la **experiencia** de los que llevan tiempo representándote con la **ilusión** de los que se presentan por primera vez; nuestra lista es la única donde las **mujeres** habéis sido tenidas en cuenta en cuanto a **paridad** y **posibilidades reales** de ser elegidas; en ella se encuentran representados prácticamente **todos** los departamentos y algo que también creemos muy importante, **compuesta a diferencia de otras, por personas asignadas a proyecto, implicadas** en el día a día de los mismos y conocedores de sus realidades y dificultades.

Os adjuntamos la candidatura:

<https://www.facebook.com/CcooAtosCatalunya/photos/pcb.816298838391415/816298675058098/?type=1&theater>

**ahora vota**  
**imprescindibles**



## **.COMPRA DE BULL**

Tras la reunión del 14 de octubre lo que podemos informaros es que **no hay grandes novedades.**

La empresa va facilitando información pero lentamente y **por el momento el SEC ha considerado que no está en disposición de dar una opinión** en cuanto a aceptar el proceso o mostrarse en contra.

En su momento os indicamos que no nos parece la mejor forma de hacer las cosas la de los hechos consumados, es decir que tomen las decisiones y contesten a posteriori.

Nos tememos que esto mismo está ocurriendo con el proceso de integración y por ello **ya está en manos de los abogados** para que valoren si tanto la adquisición como la integración están siendo acorde a la legalidad existente.

**El próximo día 25 de noviembre tendrá lugar una nueva reunión** y por lo tanto os informaremos de la evolución.

## **ACUERDO DE COMPENSACIÓN POR JORNADA IRREGULAR DEL ANS DE BBVA**

Como ya hemos publicado en números anteriores, **CCOO hemos participado en las negociaciones de renovación del acuerdo de Compensación por jornada irregular del ANS de BBVA.**

Ha sido un proceso de negociación largo y complejo dado que la empresa pretendía realizar una rebaja de aproximadamente un 13% en gran parte de las compensaciones, alegando un importante recorte del contrato.

**Tras varios meses de reuniones, finalmente el proceso se cerró con un texto de acuerdo** que ha minimizado en gran parte el propósito de rebaja de la empresa.

Tal como venimos haciendo en todos los procesos de negociación y **como no podía ser de otra manera, hemos dejado la decisión de la firma de este acuerdo en manos de los trabajadores y trabajadoras afectados** por el ANS de BBVA, sometiendo a votación el mismo entre los días 29 y 30 de Octubre.

Los resultados de dichas votaciones han sido lo siguiente:

**Participación: 31 % de los afectados**

**A favor de la firma: 57%**

**En contra de la firma: 40%**

**Votos nulos: 3%**

Por lo tanto, CCOO procederemos a la firma de dicho acuerdo.



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

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

## FORMACIÓN

Tal y cómo aparece en nuestra intranet **“El Permiso Individual de Formación (PIF) es un derecho** que consiste en un permiso de hasta **200 horas por año o curso académico** del que pueden disponer un empleado o empleada asalariado para su formación, previa autorización de su Empresa”.

Para ver el procedimiento a seguir consultar el siguiente enlace:  
<https://source.myatos.net/ES/people/formacion/pif/Pages/default.aspx>

Desde el departamento de formación la gestión de estos PIF se está demorando más de lo esperado y esto ha provocado **retrasos en el inicio de estos permisos individuales de formación**, haciendo que alguna de las personas comiencen hasta un mes después las clases. No sabemos si ha sucedido por algún cambio en la gestión del departamento de Formación o si existe alguna otra razón que desconocemos. Se pone como excusa a la Fundación Tripartita, sin embargo, la ley no ha cambiado. Así que no entendemos a que se debe este retraso.

Queremos recordar al departamento de Formación, que cada sección sindical tiene designados miembros que pertenecen a la comisión de formación, y que en ellos delega tanto las acciones que se emprendan, como la recepción de información y el estudio de la misma. **La empresa se ha empeñado en colapsar los correos de todos los miembros de los distintos comités, no sabemos con qué objetivo.**

Con respecto a las notificaciones de las últimas acciones formativas, se han planteado dudas con respecto a **posibles errores en las fechas de inicio y finalización de los cursos, horas formativas, etc...** y la empresa ni contesta, ni rectifica. Se han trasladado a la reunión mensual estas “dudas”, y ni siquiera ahí, han sabido explicarnos las características de estos cursos con exactitud.

El cambio del modo de trabajo a nivel global de la empresa, ha supuesto **retrasos en la publicación de los cursos** para toda la plantilla. Una vez publicados, se han rechazado todas las peticiones realizadas por los empleados, entre ellos como ya es habitual, las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras sin proyecto, impidiendo una vez más su reciclaje para una posible recolocación.



## ¿ALGUIEN ENTIENDE ALGO?

Aún no nos habíamos recuperado del intento de ERE cuando la dirección se puso a despedir todo lo que pudo. Y decimos 'lo que pudo' porque **su deseo era despedir al personal con reducción de jornada**. Es patética la actitud tanto de las empresas consultoras como de sus clientes.

Por una parte y **para simular 'responsabilidad social'** lanzan programas de igualdad (que por supuesto incumplen), y por otra parte la mayoría de los clientes **no quieren subcontratados con reducciones de jornadas**, y las empresas de servicios quieren **despedir a su personal con reducción de jornada**. Hipócritas todos.



No sería tan acuciante el problema cuando **llevamos mes y medio sin despidos disciplinarios**. Al tiempo que, como resulta difícil despedirles, poco a poco van recolocando a esas 'reducciones de jornada'.

Estamos encantados con ese cambio de política en nuestra empresa, aunque la verdad no entendemos nada. Y no tenemos ninguna certeza de que se vaya a mantener esta tendencia de no dilapidar el conocimiento. Entre despidos y bajas, **la mitad de la plantilla que tenía la empresa hace unos 5 años está fuera**.

## ¿Volverán los oscuros despidos?

## PARKING DE BICIS

En la última reunión celebrada del Comité de Seguridad y Salud Laboral **los representantes de la empresa comunicaron oficialmente que se permite dejar las bicicletas en el Parking exterior de Albarracín**, entrando por la salida y dejándolas en el pasillo que hay delante de los coches, atadas a los bolardos. Aún no se ha resuelto nada para el resto de las sedes (Albasanz) ni del vestuario y duchas.

Nos parece increíble que algo tan simple, lleve tanto tiempo sin hacerse a pesar del compromiso que había al respecto por parte de la dirección.

**GREAT PLACE TO WORK!!!**



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**

y también puedes visitar nuestra web

<http://www.ccoo-servicios.es/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

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.ccoo-servicios.es/atos/>

**CCOO** servicios

Sección Sindical ATOS