



El Kios CCOO

Número 108 Enero 2015

“Cuando reflexionemos sobre nuestro siglo, lo que nos parecerá más grave no serán las fechorías de los malvados, sino el escandaloso silencio de las buenas personas” (Martin Luther King)

LOS DESPIDOS Y LA RECURRENCIA

Recomendamos encarecidamente a TODA LA PLANTILLA del grupo Atos que se vaya acostumbrando a una **nueva modalidad de rotación**: LOS DESPIDOS RECURRENTES.

¿Y en qué consisten esos despidos?

Hasta ahora, pensábamos que cuando la empresa despedía lo hacía siguiendo unos determinados criterios. Y nosotros, con el fin de intentar minimizar el número de personas afectadas, hemos reflexionado mucho sobre esos criterios. **Estimábamos que los despidos se daban porque las circunstancias del mercado en crisis provocaban excedentes de plantilla** (que una vez pasan por el bench eran presa fácil). O bien porque en un momento determinado quedaban desasignadas varias personas de tecnologías de más difícil recolocación. O porque simplemente la empresa consideraba que el salario de quien despedía era más elevado de lo que se paga en las actuales circunstancias y, por tanto, se amortizaba rápidamente.

Pues bien, para que **Atos realice lo que llamamos DESPIDOS RECURRENTES se debe cumplir una única condición: TENER DINERO DISPONIBLE.**

La diferencia con los despidos tradicionales es que primero se daba la causa y, para paliar la causa, despedían. **Con los DESPIDOS RECURRENTES es al contrario: primero llega el dinero, y cuando llega, entonces se decide a quien se despide.**



Ya solo queda descubrir cuando se da esa recurrencia. No hay que ser muy inteligente para deducir que lo más fácil es incluir una partida destinada a tal fin en el presupuesto. Eso significa que con el inicio del año, cuando entran en vigor los nuevos presupuestos, hay dinerito fresco para despedir. Se hace una foto de la plantilla, y listo. Se despide a quien no salga en esa foto.

Es triste pero es la realidad. **En esta empresa no importa los años que lleves prestando tus servicios profesionalmente, no importa tu dedicación ni los esfuerzos que hagas.** En cualquier momento podrás ser objeto de un despido sin más causa que lo anteriormente descrito: que la empresa tiene dinero para sustituirte.

PIENSA, DECIDE Y LUCHA. Nunca te resignes a ser un simple balance.

DESPIDOS DISCIPLINARIOS: LA FORMULA HABITUAL DE ATOS PARA DESPEDIR

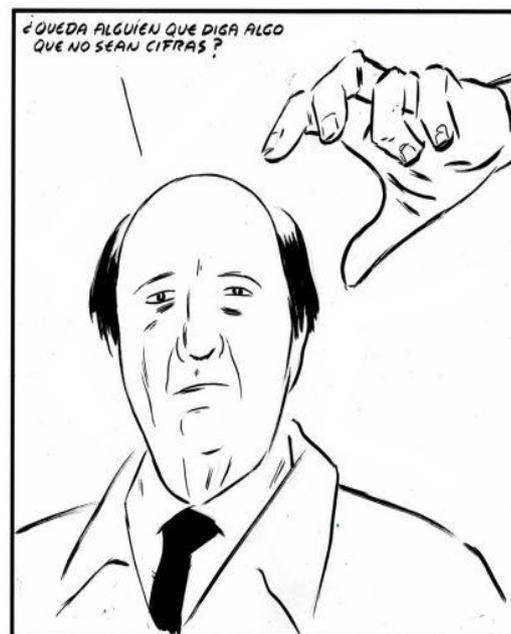
Son muchas las consultas que nos hacéis sobre el impacto que tiene para un trabajador o trabajadora a quien se le notifica que su despido es “disciplinario”.

Atos Spain lleva años utilizando esta fórmula, cuya metodología es la siguiente:

- 1- Notifican a la persona afectada a través de una carta que se procede a su despido por **bajo rendimiento**. Esta carta SIEMPRE hay que firmarla con un **‘Recibí no conforme’**.
- 2- En el mismo acto de comunicación del despido, la empresa reconoce **no tener pruebas** que justifiquen dicho despido y por lo tanto asumen su improcedencia, con la consiguiente indemnización a 45/33 días por año trabajado con las limitaciones que marca la reforma laboral.

Esta fórmula **permite a la empresa despedir con absoluta impunidad**, sin necesidad de tener que realizar justificación alguna ante ningún organismo. La fórmula del despido disciplinario utilizada en Atos es la fórmula que permite el despido libre en nuestro país.

Como ya comentábamos en un comunicado hace unos días, **Ivan Lozano y su comité de dirección no siguen un criterio lógico para despedir**. Entre las personas despedidas durante el mes de Enero, hay quien estaba en activo en proyecto y además cobrando bonus. Otros, estaban en proyectos sin fecha de finalización, incluso haciendo horas extraordinarias para poder sacar el trabajo adelante. Pero lo que más nos indigna es **comprobar que a la empresa no le importa en absoluto despedir a quien le parece sin contemplar las peticiones de salida voluntaria compensada**, como siempre hemos solicitado. ¿Por qué ese cruel empeño en despedir a quien les parece, cuando tienen solicitudes de salidas voluntarias a las que no hacen caso alguno?



Llevamos siendo testigos del “tiro en la nuca laboral” desde hace varios años. E insistimos en que, desafortunadamente, solo hay un medio de plantarle cara a la empresa sin perjudicar a las personas despedidas: LA ACCION SINDICAL. Si la plantilla no apoya las movilizaciones y acciones que se realizan en protesta por los despidos, la empresa seguirá campando a sus anchas y destrozando la estabilidad económica de las víctimas de Ivan Lozano y su comité de dirección.

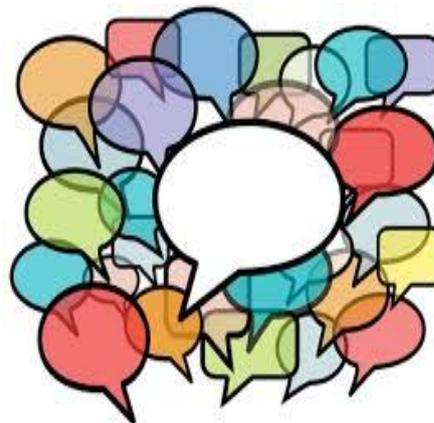
NO OLVIDES QUE EN CASO DE DESPIDO TIENES EL DERECHO DE ESTAR ACOMPAÑADO DE UN DELEGADO O DELEGADA DEL COMITE DE EMPRESA. NO FIRMES NINGÚN DOCUMENTO SIN QUE LO HAYAMOS REVISADO PREVIAMENTE.

Bluekiwi ¿para todos? Pues hay que hacer cambios....

Ya hemos hablado largo y tendido sobre lo que pensamos de **esta herramienta. Sirve para lo que sirve y para nada más.**

Desde luego, para poder usarla como medio de comunicación sindical hay que darle tres buenos repasos, y aun así tenemos serias dudas.

El pasado lunes mantuvimos, después de varios meses de inactividad, una reunión de seguimiento del acuerdo firmado en la audiencia nacional sobre qué mínimos debería tener **BKW para ser algo sustitutivo de la lista de distribución.** En esta reunión hemos trasladado los puntos de bloqueo a la dirección, y esperamos que todos se resuelvan. Entre otras cosas, no hay motivo ni tecnológico ni legal que impida realizar estos cambios. Y porque entendemos que son cambios necesarios. Incluso para el uso no sindical de la herramienta.



Sigue teniendo serias lagunas en lo que a la integridad de la información se refiere. Sabemos que se puede borrar una orden de trabajo al día siguiente de emitirla.

El dichoso botón de denuncia se usa para expresar ideas personales y no para emitir denuncias de contenidos. Nos hemos encontrado con que alguien ha denunciado un comentario crítico a su gestión por el hecho de no aceptar una crítica. **El uso incorrecto de este sistema debería ser sometido a régimen sancionador, con arreglo a la legislación vigente. Así ningún trabajador denunciaría sin motivos reales.** Consecuentemente hay que hacer cambios sobre las normas de uso, ya que son subjetivas y no sujetas a derecho. Hay párrafos dentro de las normas de uso, que deberían ser eliminados.

La saturación de mensajes y alertas hacen imposible su uso profesional (algunos perdemos más tiempo viendo notificaciones que con el propio correo) lo que la aleja y mucho de las primeras intenciones del señor Breton de reducir el tiempo dedicado al correo. Muchos ya no usáis bkw como sustituto del correo. Incluso la dirección en Europa lo hace y el mismísimo Breton ha bajado el umbral de zero email (como era de esperar).

Nuestras peticiones no serán tan extrañas cuando incluso son agradecidas por los compañeros y compañeras que las conocen. Pero una vez más, la dirección parece que tiene otros objetivos.

No dudamos que **BKW tiene algunas ventajas potenciales, y que se le puede sacar mucho partido con algunos cambios. Para ello estamos trabajando.** Y si no se consigue será única y exclusivamente porque la dirección de Atos en España quiere aprovechar el cambio para recortar derechos, como ya lo hizo hasta que les paramos los pies en la Audiencia Nacional. Esperamos no tener que volver por allí....

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

SEGURO MEDICO...INSEGURO

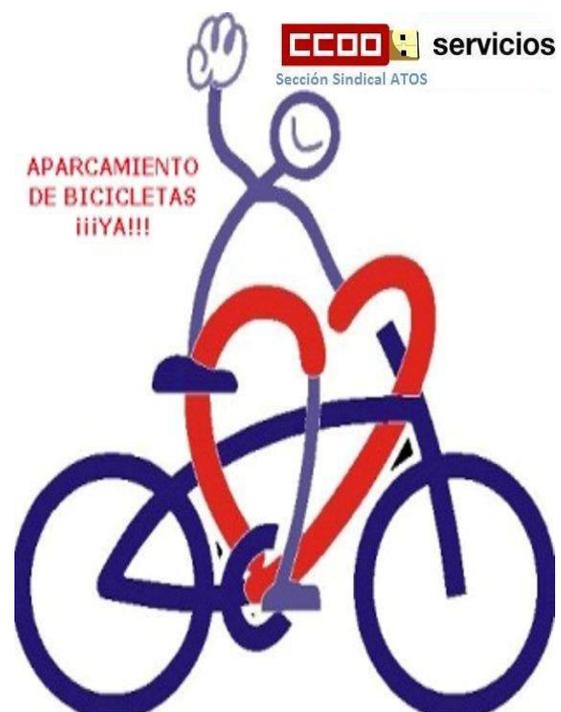
A finales del pasado año la empresa comunicó su intención de cambiar el proveedor del seguro médico, pasando de **CIGNA a MAPFRE**. Como es habitual, el único objetivo de la dirección no era mejorar las prestaciones del seguro, sino ahorrar costes. Este ahorro no nos ha sido facilitado a pesar de que lo solicitamos en repetidas ocasiones (se rumorea que en torno a **200.000€ al año**)

Como de costumbre en esta empresa las cosas se hacen tarde y mal. La situación a día de hoy es la siguiente:

- **Se ha reducido el cuadro medico**
- **La empresa indica que no dispone de los documentos finales del contrato.**
¿Alguien firma una hipoteca con documentos provisionales?
- **No se ha podido firmar el anexo al Acuerdo Marco al no disponer de la documentación definitiva.**
- **Se están denegando hospitalizaciones** cuando ese seguro lo tenemos todos los empleados, independientemente de si firmamos luego la extensión de la póliza.
- **El documento a remitir firmado a MAPFRE hay que firmarlo como "Tomador"**, cuando en realidad el tomador es la empresa y nosotros solo beneficiarios. Aunque Mapfre indicó que es la fórmula habitual, esto no es mas que otra chapuza fruto de las prisas.

No comprendemos como se puede poner en marcha un "proyecto" con tantas imprecisiones. La responsable del mismo (en este caso Gala Senovilla, de RRHH) lo único que nos indica es que tenemos razón, que se ha hecho todo muy tarde y que los documentos no están porque MAPFRE no se los entrega.

Lo que si tenemos claro es que, como siempre, la perjudicada es la plantilla, y que nadie asumirá responsabilidades ni se las pedirán. **Con el ahorro económico ya se dan por satisfechos. Es su forma de entender el WELL BEING AT WORK o el GREAT PLACE TO WORK.**



REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA MSCT

El pasado 16 de Enero, **después de casi 8 meses, y varias reclamaciones, tuvo lugar una reunión de la Comisión de Seguimiento de la MSCT.**

Una vez más **SOLICITAMOS LA RETIRADA DE LA MSCT.** La representación de la empresa se comprometió a elevar la petición al comité ejecutivo.

También solicitamos la ampliación del periodo de adscripción al sistema de excedencias con garantía de retorno hasta el 31 de Diciembre de 2015, en las condiciones descritas en el Acuerdo de Acompañamiento de la MSCT.

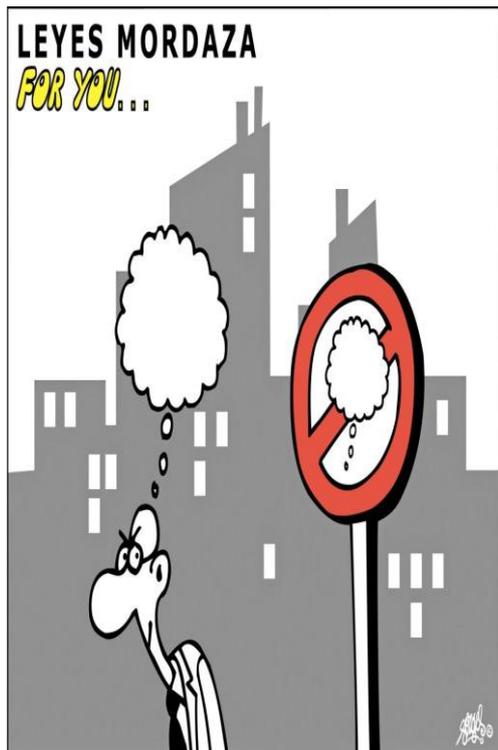
Asimismo solicitamos **formalmente toda la información que la empresa debería habernos entregado** en los últimos meses y, por desidia o por interés, no nos facilitó. Se trata de información importante para comprobar el estado de la empresa. Y si no la recibimos en tiempo y forma, procederemos a denunciarlo.

También **insistimos en la creación de una comisión entre Workforce y la RLT para analizar situaciones del Bench,** lo que nos permitiría llevar un control de las personas desasignadas y de su intento de recolocación.

En varias ocasiones **se ha solicitado justificación de los despidos que se realizan. La única respuesta obtenida** es que se trata de despidos disciplinarios reconocidos improcedentes ‘con fines reorganizativos’, y que la reforma laboral permite realizarlos. Y desafortunadamente tiene razón. La ley permite esa modalidad de despidos indemnizados. Y no queda margen legal para actuar contra los mismos salvo que se pueda demostrar que dichos despidos sean discriminatorios o vayan en contra de los preceptos recogidos por nuestra Constitución.

Y Puesto que **la Reforma Laboral impide que la vía legal tenga recorrido,** la RLT al completo estamos estudiando un plan de acción sindical a realizar en caso que la situación continúe.

Os mantendremos informados.



BIENVENIDOS COMPAÑEROS DE BULL

Vamos a ayudarnos en vuestra nueva etapa en Atos Spain con un curso acelerado de siglas con las que poco a poco os iréis familiarizando, al igual que el resto de la plantilla:

ERTE = Expediente de Regulación Temporal de Empleo

MSCT = Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

DC = Despido Colectivo

En breve sacaremos una nueva entrega: ‘Especial Eufemismos’ en el que incluiremos los Premios Grammy “Well being at work”, los ‘Accolade’ “Great Place to Work”. Y los especiales **TOP y Lean, esos proyectos que en teoría tratan de optimizar procesos, pero en la práctica son una fábrica de despidos.**

Formación

Empezamos el año sin plan de formación del 2015. Cómo ya es habitual la información llega tarde y mal, como es el caso de los balances del 2014. La empresa se empeña en decir que la información es correcta, y **lo único que hemos encontrado son errores e información confusa.** Nos encontramos perlas tales como:

- Formación del 2013 en los balances del 2014
- Cursos impartidos en una localidad, y que en el balance aparecen impartidos en otra.
- Cursos realizados por empleados de una de las empresas del Grupo, pero aparecen con centro de coste de otra de las empresas del Grupo.
- Cursos realizados durante el año 2014 y que ni siquiera aparecen en los balances.
- Imposibilidad de obtener la información por cada una de las empresas, por tanto, no tenemos el balance formativo de cada empresa. Esto va en contra del REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo en su artículo 15 dónde establece la información a la representación legal de los trabajadores.

Con esto, resulta complicado hacer una valoración sobre la formación recibida en el grupo. Lo que nos encontramos básicamente es que, **la formación presencial la disfrutan unos pocos, como siempre.** A nivel de Grupo, continuamos en la misma línea de hacer oídos sordos a las solicitudes de cursos de la plantilla, los managers no se toman la molestia de denegar los cursos.

Y el remate, los empleados de Worldline ni siquiera han podido acceder durante un largo período a la oferta de cursos presenciales, dicen que por una falta de permisos, lo triste es que nos hemos dado cuenta nosotros, ¿A nadie le ha sorprendido que durante todo este tiempo ni un solo empleado de Worldline pida ningún curso? Y lo que es peor, no les preocupa que la plantilla no esté motivada, ya que están acostumbrados a que sus peticiones de cursos no lleguen a ningún sitio ¿necesitan 470 tickets para darle solución? Nos cuesta entender el protocolo.

Luego, cuando como el año pasado no reciban la subvención, nos culparan de impedir la formación. Si ese dinero se lo van a gastar para dar cursos de inglés al director de RRHH como este año pues mejor que no la cobren. Formación para todos y todas o para ninguno.

MAS FORMACIÓN = MENOS DESPIDOS

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

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.

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
Web: <http://www.ccoo-servicios.es/atos/>

Sección Sindical ATOS