



“La dictadura se presenta acorazada porque ha de vencer. La democracia se presenta desnuda porque ha de convencer” (Antonio Gala)

HISTORIA DEL DESPIDO COLECTIVO EN ATOS

Con la comunicación por parte de la empresa del Aplazamiento del Despido Colectivo finaliza uno de los capítulos más desconcertantes de la historia de Atos Spain. Ahora vamos a realizar un análisis lo más objetivo posible desde nuestra perspectiva de lo acontecido.

POR QUE UN DC?

Sabemos que la empresa despide cuando quiere: más de 150 realizados en los primeros meses de este año lo corroboran. Ahora bien, **no siempre despide a quien quiere, sino a quien puede.** De todos es conocida la protección adicional que poseen quienes tienen reducción de jornada por guarda legal, que si no es absoluta, si permite defenderse judicialmente de un despido disciplinario con ciertas garantías.

El DC en cambio **permite incluir a los colectivos protegidos.** Claro está, dentro de unos límites razonables. Y aquí es donde pensamos que **la empresa peca de soberbia.** Contrató autentica artillería pesada: la consultora CMC, especializada en la realización de informes sobre causas para DC; el gabinete jurídico Garrigues, auténticos maestros en esas lides, una empresa del grupo Manpower para recolocaciones.... Incluso se comenta que contrató a una empresa de comunicación para gestionar este proceso. Mucho dinero invertido.

EL DC DESDE DENTRO

Desde el primer momento **la empresa ‘aisló’ a los potenciales afectados** por el DC del resto de la plantilla: apunto a los desasignados de tecnologías ‘difíciles de recolocar’ y, en mucha menor medida, a quienes trabajasen también con esas tecnologías en proyectos con riesgo de finalizar. También los ‘jefes’ **se encargaron de informar a quienes no estaban en riesgo.** Eso provocó cierta indiferencia de quien se sabía no afectado. Con muy honrosas excepciones, debemos admitir que en la acción sindical no contamos con el apoyo generalizado de la plantilla. En consecuencia, solo nos quedaban la protesta dirigida hacia algún cliente de Atos, o la vía judicial.

Ahora, a toro pasado, es muy fácil hacer demagogia y apuntarse victorias. Pero todos sabemos que la vía judicial es tortuosa e insegura. Y no hay más que echar un vistazo a los DC que han tenido lugar en empresas de nuestro sector para comprobar lo incierto de sus resultados. Lamentablemente, Atos no tiene los beneficios de CocaCola, ni una plantilla tan poderosamente unida como la de Panrico.

(CONTINUA EN LA SIGUIENTE PAGINA)

...

NUESTRA POSICION EN EL DC

A lo largo del proceso, hemos enviado multitud de comunicaciones, y **hemos convocado al menos media docena de Asambleas de Trabajadores**. En ningún momento nos hemos desviado ni un centímetro de nuestros postulados iniciales:

- Hemos repetido una y cien veces que consideramos que se trataba de un **DC discriminatorio**.
- Hemos insistido en el procedimiento legal de los DC, que **exige que la RLT negocie de buena fe** durante el periodo de consultas.
- Hemos reiterado en TODAS las ocasiones que buscaríamos el mejor acuerdo posible para los afectados, y que serían **LOS AFECTADOS Y UNICAMENTE LOS AFECTADOS** los que decidirían si aceptaban o no las condiciones. Y que si no las aceptaban, teníamos la artillería legal preparada para lo que fuese necesario.

Es decir, democracia pura y dura, participación de la plantilla. Absolutamente nadie puede decir otra cosa de nuestro planteamiento y comportamiento. Y estamos orgullosos de ello.

LA RLT EN EL DC

Cada sindicato tiene su manera de ver las cosas y su 'modus operandi'. **Nosotros explicamos lo que hacemos y por qué lo hacemos**. Sería mucho más fácil para CCOO instalarse en el conflicto, y si las cosas no salen bien culpar a todo lo que se menea. Pero entonces no seríamos CCOO. Somos un sindicato responsable, conocemos bien el terreno en el que nos movemos, y actuamos de la forma que estimamos mejor interesa a la plantilla. Por ejemplo, en las reuniones del Periodo de Consultas, donde hicimos todo lo necesario para favorecer el éxito de nuestra vía legal si fuese necesario. Así lo demuestran las actas.

CONCLUSIONES

Dicho todo lo anterior, y a pesar de que suponemos que la empresa volverá a la carga, **no podemos más que alegrarnos por la retirada de este kafkiano DC**. La 'fusión' con Bull no será sencilla y estamos seguros que nos traerá conflictividad.

Lo único que garantizamos es que estaremos preparados para las amenazas que nos traiga el futuro.



DESPIDOS

Desde la retirada del DC, la dirección ha procedido a echar de la empresa a más de 20 personas por la vía del despido disciplinario improcedente.

Es indignante ver que, en lugar de buscar alternativas, una vez más recurren al ataque a los más débiles.

Eso sí, ya están preparados para cobrar los bonus del primer semestre.

ATOS SPAIN CONTRA LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD

Una vez pasada la primera amenaza de un Despido Colectivo (DC) en Atos Spain, y a la vista de los criterios de aplicación del mismo, queremos hacer un pequeño análisis de situación, en este caso en materia de igualdad.

Es indiscutible que uno de los principales objetivos de la dirección con la puesta en marcha del DC ha sido acabar de un plumazo con la muchos compañeros y compañeras con reducción de jornada.

Poco le importa a la dirección española los códigos de igualdad, conciliación y Wellbeing & Work. Para Ivan Lozano, Gustavo Hornos o sus colegas del comité de dirección, la conciliación de la vida familiar y laboral es un lastre, un objeto a eliminar. Y es obvio que la mejor fórmula para acabar con estas personas era un DC amparado por la Reforma Laboral.



Es muy posible que la dirección de Atos Spain vuelva a la carga después de darnos “el verano”, ¿seguirá al acecho de la vida privada de sus trabajadores y trabajadoras?, no olvidemos que **ya trató de imponer una distribución irregular de la jornada vendiéndonos su respeto a la conciliación imponiendo un horario flexible entre las 7:00h. y las 20:00h.** de L a D, ¿Qué más debemos esperar de ellos?.

Es obvio que no podremos relajarnos demasiado. **Al igual que las aves carroñeras, sobrevuelan sobre nuestras cabezas con sus “grandes ideas”.**

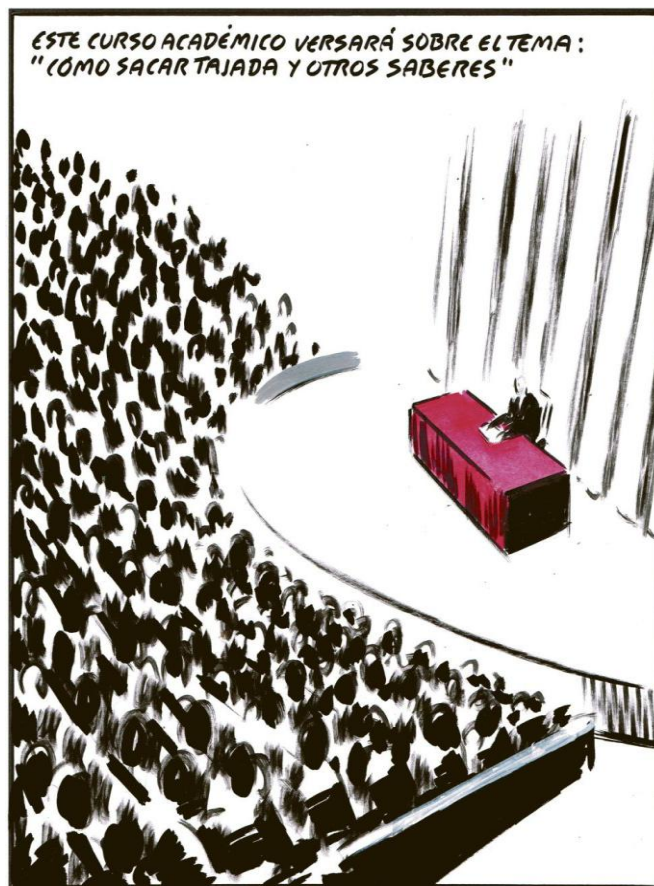


SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es



elroto@inicia.es



COMPRA DE BULL

A finales del pasado mes de mayo, la dirección de la empresa nos comunicó su intención de adquirir BULL. Y lo hará por medio de una OPA (oferta pública para la adquisición de acciones) hacia la misma.



En el SEC (Comité de la Sociedad Europea) hemos mantenido una reunión extraordinaria al respecto, dentro del proceso de información y consulta que es preceptivo. Aunque por lo incipiente del proceso solo tratamos sobre generalidades.

Recientemente ha salido una comunicación pública que indica que **Atos ya posee el 84,25% de las acciones de BULL y por lo tanto tiene el control de la compañía.**

En España, por la información que tenemos, supondrá la anexión de dos empresas: **BULL y Siconet. Entre ambas deben emplear aproximadamente 1.000 personas.** Por supuesto lo que más nos preocupa son las posibles "redundancias" en los puestos de trabajo, ya que sabemos que coincidimos en algunos clientes. **No queremos que una nueva fusión amplíe el número de directivos en compañía, mientras se prescinde de trabajadores y trabajadoras de menor categoría,** algo que acostumbra a hacer esta empresa. Si tienen dinero para comprar que también lo tengan para contratar buenos gestores que no solo sepan despedir y se justifiquen en el mercado.

La próxima reunión del SEC tendrá lugar el 14 de octubre. En la misma esperamos conocer con todo detalle de la situación de la compra y de las intenciones de la empresa en cuanto a si habrá fusión o pasará a ser una empresa del grupo. Y por supuesto os informaremos.

¿VACACIONES DE VERANO?

Raro es el verano en que la empresa no nos tiene preparada alguna sorpresa. Aprovechan la relajación de la plantilla para intentar colarnos alguna. Pero este año se han superado.

Con el DC, la dirección decidió que sus incapacidades las volverían a cargar sobre la plantilla. Como los malos políticos. Y **como los malos políticos, buscan justificaciones:** que si el mercado, que si la crisis.... pero lo cierto es que siguen ingresando sus buenos salarios y sus bonus. Y como los malos políticos, ninguno dimite.

Sr. Lozano, se le acabó el crédito. Ya nadie confía en usted y menos con su agresiva actitud. Quiso culpar a la plantilla de los problemas de la empresa, especialmente a los empleados que tienen 'protección legal'. Pero los verdaderos culpables son otros, y gozan de su protección. De 'protección institucional'. **Como responsable máximo, valore seriamente presentar su dimisión. Sea honesto consigo mismo, acepte su fracaso, sin excusas. Ni la situación, ni los mercados, ni "Rita la cantaora"...usted lo hizo mal.**

Ya no le creemos. No es un líder, tan solo es un capataz. Ya no le creemos.



Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688
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

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: 912 148 688/672 49 51 25 FAX: 912 148 688

Email: es-ccoo@atos.net

Web: www.ccoo-servicios.es/atos/

**servicios**

Sección Sindical ATOS