



**“Cuando el rico le roba al pobre se llama negocio.
Cuando el pobre pelea por recuperarlo se llama
violencia”**

ERE EN ATOS SPAIN (1): PROCEDIMIENTO

Como toda la plantilla sabe (ya se encargó la empresa de anunciarlo en BlueKiwi con más detalle que en la reunión con la RLT), **Atos Spain ha iniciado un procedimiento de Despido Colectivo (DC, lo que antes se llamaba Expediente de Regulación de Empleo, ERE)**. Alentada por las facilidades que le ofrece la Reforma Laboral, asesorada por el caro bufete de abogados Garrigues y por la consultora CMC (encargada de preparar la Memoria y el Informe Técnico, documentos que exponen las causas en las que se sustenta el DC), Atos Spain ha decidido utilizar la forma más violenta que dispone para despedir a una parte de su plantilla.

El art. 51 del Estatuto de los Trabajadores describe el procedimiento a seguir. Y como creemos que para quien no esté habituado a su terminología puede ser difícil de entender, vamos a intentar explicar resumido lo más importante aplicado al caso concreto de nuestra empresa.

1.- **Se inicia el DC el 18 de junio** mediante una comunicación a la RLT de los centros afectados instando a la misma a crear la comisión negociadora. En nuestro caso inicialmente fueron incluidos 6 centros para el DC; posteriormente la empresa lo redujo a 5 (quitando León para evitar la demora que suponía elegir representantes en dicho centro).

2.- **El 26 de junio la Empresa comunica la apertura del Periodo de Consultas** tanto a la Comisión Negociadora de la RLT como a la Autoridad Laboral. Y entrega la documentación indicada en el art. 51 del E.T., entre la que destacamos la Memoria y el Informe Técnico (realizado por la empresa CMC), y los Criterios de afectación. Además de información económica.

3.- Durante el **Periodo de Consultas (30 días máximo)** la Empresa y la RLT deben mantener reuniones en las que, de buena fe por ambas partes, se tratará de EVITAR o REDUCIR los DC, y atenuar sus consecuencias. Este Periodo finaliza pues, el 26 de Julio.

4.- El Periodo de Consultas finalizara con o sin acuerdo entre empresa y RLT:

a) Si es con Acuerdo, se traslada el mismo a la Autoridad Laboral.

b) **Si no hay Acuerdo, la empresa tiene 15 días para comunicar su decisión a la RLT y a la autoridad laboral.**

En cualquier caso, la empresa podrá notificar los despidos individualmente con o sin acuerdo con la RLT.

5.- Si en el despido colectivo hay afectados **personal de 50 o más años de edad, la empresa debe efectuar una aportación extraordinaria al Tesoro Público. Y para aquellas personas de 55 o más años de edad, la empresa está obligada a la financiación de las cuotas de un convenio especial con la Seguridad Social.**

6.- **La decisión de la empresa se podrá impugnar tanto mediante demanda colectiva interpuesta por la RLT, como vía demanda individual.**

ERE EN ATOS SPAIN (2): PARTICULARIDADES

Es la vuelta de tuerca definitiva en lo que a violencia contra la plantilla se refiere. **La dirección de Atos, no contenta con despedir a cientos de compañeros y compañeras mediante el despido disciplinario reconocido improcedente (solo en lo que va de año ha superado los 150 despidos), inicia un intento de Despido Colectivo (DC). Para despedir más barato.** Para despedir a colectivos con reducción de jornada. Para despedir a colectivos con protección. Quizás para despedirte a tí.

La primera opción de CCOO es, obviamente, desmontar esta farsa. No hay que ser un experto en legislación laboral para encontrar multitud de objeciones a este DC: la gran cantidad de despidos disciplinarios realizados hasta ahora, la mala utilización de la MSCT, el pago de bonus, la compra de Bull... Y muchas más. Pero lo importante es conseguir que esas alegaciones se transformen en hechos objetivos que la justicia pueda entender si, llegado el caso, hay que ir a los tribunales.

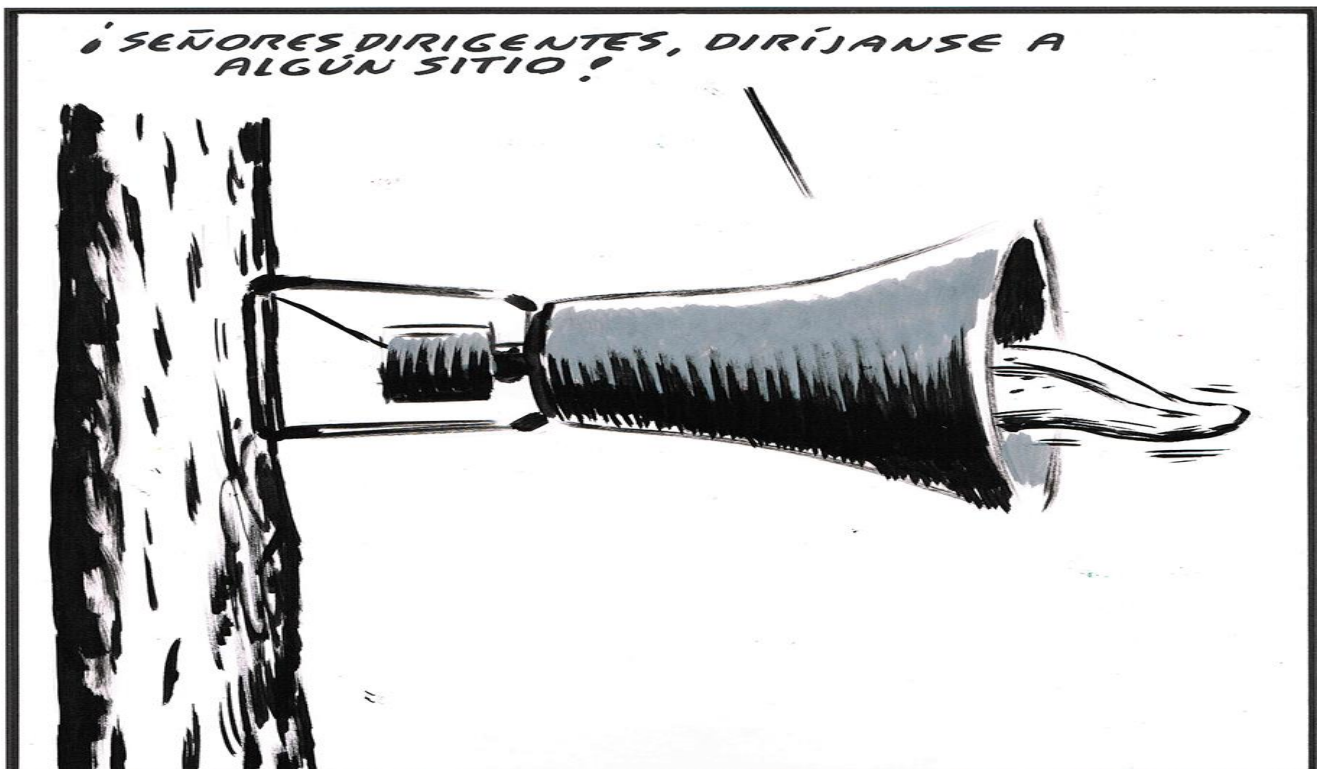


Cargar la responsabilidad de la marcha de la empresa en unos pocos es, además de una cobardía y una injusticia, profundamente discriminatorio. Responsabilizar a la plantilla desasignada cuando hemos visto como se hacía crecer artificialmente al bench (impidiendo recolocaciones, sacando a compañeros y compañeras de sus proyectos solo para tenerles disponibles para el DC, etc) es de una bajeza moral infinita.

Y cuidado. **Este DC no afecta solo a personal desasignado.** En multitud de proyectos y clientes (hemos contabilizado unos 14) saldrán trabajadores y trabajadoras directamente a la calle (sin pasar por el bench) mediante este DC, si progresa. Que nadie piense que por estar en un proyecto/cliente está a salvo.

Esta batalla acaba de comenzar. Y requiere una acción sindical proporcional a la agresión recibida. En breve la RLT consensuaremos acciones que esta vez, inevitablemente, van a afectar al negocio.

ESTO LO PARAMOS SI O SI.



FIRMADO ACUERDO DE VERANO

Como cada año cuando se acerca la jornada intensiva comienzan las tensiones en aquellos clientes donde por “necesidades del servicio”, es decir el horario que pide el cliente y no el de su centro de trabajo, se les indica a los trabajadores y trabajadoras un horario distinto, que incluye trabajar por las tardes.

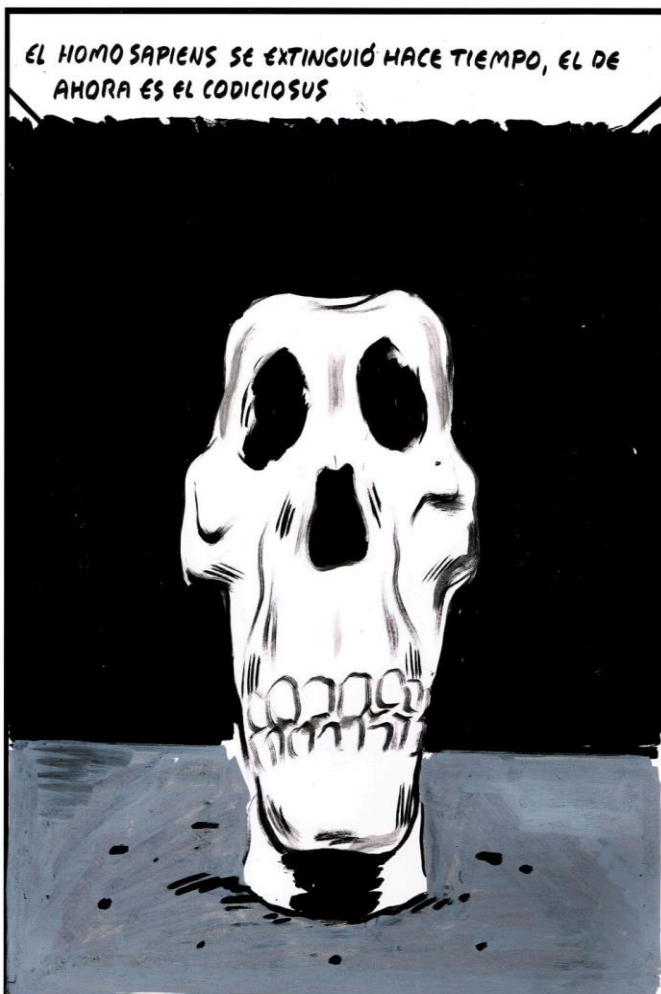
Hasta ahora esto se había solucionado con acuerdos puntuales que compensaban la pérdida de la jornada intensiva a la que tenemos derecho en función del Acuerdo Marco.



Este año, ya ocurrió el pasado, la dirección de la empresa basándose en la reforma laboral, intentó aplicar una distribución irregular de la jornada, lo cual implicaba que no se compensaría de ninguna manera el sobreesfuerzo tanto en horas como en conciliación de la vida personal y familiar que supone no disfrutar de la jornada intensiva.

Finalmente y tras numerosas reuniones la RLT conseguimos un acuerdo para dos años, salvo que una de las partes diga lo contrario, que compensa esta pérdida de derechos. Os adjuntamos el link con el acuerdo alcanzado:

http://www.comfia.net/archivos/atos/Acuerdo_Horario_Verano_2014.pdf.



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

Adquisición de BULL

El pasado mes de junio, Atos adquirió alrededor de un 30% de la empresa BULL. El objetivo a futuro es adquirir al menos el 51% de la empresa.

La adquisición se debería llevar a cabo de forma “amistosa” ya que la oferta de compra ha sido acordada con la Dirección de Bull y, según la prensa, conlleva una sustanciosa prima: **“Atos ha ofrecido 4,90 euros por acción de Bull, lo que representa una prima del 22% respecto a los 4,01 euros en los que cerró el viernes la compañía en Bolsa y del 30% en comparación con el precio medio de los últimos tres meses”**

Las GBU's con mayor impacto con esta compra serán Francia e Iberia. **En el caso de Iberia, Bull tiene una plantilla aproximada de 1.000 personas** (provenientes de dos empresas recientemente fusionadas). La actividad de BULL en España se centra sobre todo en el sector público aunque desde la dirección en Europa se dice que no hay conflictos de actividad con la actividad de Atos.



A instancias de la representación Española se ha tenido que iniciar un periodo formal de Información y Consulta en el ámbito del Comité de Empresa Europeo ya que la nueva dirección de RRHH del grupo en Europa no lo había “considerado”. Esta compra estará por lo tanto sujeta a la opinión de los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa Europeo, los cuales deberán emitir una opinión al respecto tan pronto dispongan de la documentación detallada del proceso.

A medida que tengamos más datos os iremos informando.



BBVA

El pasado 28 de Mayo, la dirección del proyecto ANS de BBVA, nos informaba que tras la negociación con el banco, **se ha conseguido la renovación del contrato** de todos los bloques a excepción del grupo de Arquitectura. Por este motivo, nos solicitaba a toda la RLT, poner en marcha las negociaciones de un nuevo Acuerdo de Compensación.

Tras hacernos una presentación de las condiciones del contrato firmado con el banco, **se nos trasladaba la necesidad de realizar una bajada de las compensaciones que se han estado abonando hasta la fecha, debido a la reducción de tarifas impuesta por el banco**, y que ha sido la base principal en la negociación del contrato, entre BBVA y los distintos proveedores.

A día de hoy se han mantenido 3 reuniones, en las que se han intercambiado varias ideas que pudieran minimizar el impacto de esta rebaja en las compensaciones, sin haber llegado a día de hoy a ningún preacuerdo.

Con el anuncio de la compañía de poner en marcha un Despido Colectivo, CCOO traslado al resto de secciones sindicales la propuesta de parar cualquier negociación en tanto en cuanto no se solucione este asunto, y de esta misma forma hemos trasladado esta decisión a la dirección del proyecto ANS de BBVA.

Por ello, queda emplazada dicha negociación al mes de septiembre, con la garantía de que **hasta la firma de un nuevo acuerdo, se mantendrán las compensaciones como hasta ahora**.



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/>



¡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, 2º – Despacho B206 28037 Madrid

Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688

Email: es-ccoo@atos.net

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