



El Kios CCOO

Número 113 Junio 2015

“El mundo es suficientemente grande para satisfacer las necesidades de todos pero siempre será demasiado pequeño para la avaricia de algunos” Mahatma Gandhi

ATOS IT ABSORBE 5 EMPRESAS DEL GRUPO (I)

Como hemos informado anteriormente, la dirección del Grupo Atos (representada por Gustavo Hornos) y el Comité de empresa de Atos IT firmaron un Convenio Colectivo (a espaldas de la RLT de Atos Spain) que lamentablemente plantea una doble escala laboral y por supuesto salarial.

Básicamente eso significa que las personas que estaban en Atos IT mantienen sus muy beneficiosas condiciones, mientras que **las nuevas contrataciones tienen las peores condiciones que conozcamos del sector TIC.**



Como ejemplo indicar que **el salario de entrada son 9.650€ brutos**, cuando el propio convenio sectorial de industria (convenio al que se referencian) indica que el mínimo para un *aprendiz de primera* es de 10.047,49, es decir están por debajo del Convenio Sectorial que siempre es de mínimos. También reseñar que el Salario Mínimo Interprofesional es de 9080,40€.

De las condiciones laborales queremos destacar la flexibilidad. Con este convenio **puedes ser obligado a trabajar sábados, domingos, festivos, jornadas de 10 horas, hacer horas extras, perder la jornada intensiva, perder el derecho a no trabajar los viernes por la tarde, etc. ¡¡¡Y todo ello sin cobrar ni un euro!!!**

Pero no era suficiente. La dirección no planificó este convenio solamente para **empobrecer a las nuevas contrataciones. No les bastaba.** La estrategia era que Atos IT absorbiese empresas del grupo Atos. Y así han procedido: las damnificadas, por ahora, son Infoservicios, Daesa, Mundivia, Atos CyL y otra empresa también llamada Atos IT.

¿Y cuáles son las principales **implicaciones**?

- Por el momento que una empresa de unos **200 trabajadores absorbe un grupo de empresas con 700 trabajadores.** Extraño, ¿verdad?
- Los trabajadores absorbidos pasan en virtud del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores. Eso significa que **mantienen sus condiciones “ad personam”.** Pero solo hasta la firma de un nuevo convenio. Ya os adelantamos que se producirá esta firma y por lo tanto perderán sus derechos pasando a las condiciones del vergonzante convenio de Atos IT. Tan solo mantendrían, salario, categoría y la antigüedad en la empresa.

Desconocemos los motivos por lo que un comité de 9 personas firma un convenio que pronto afectará a más de 1.000 personas con unas condiciones denigrantes. ¿Qué autoridad moral tienen? ¿Son conscientes del daño que están haciendo?

ATOS IT ABSORBE 5 EMPRESAS DEL GRUPO (II)

Esto no ha hecho más que empezar, y **TODAS las empresas del grupo están afectadas**. Primero por el riesgo a ser absorbidas. Segundo porque habrá un traspaso paulatino de trabajadores a Atos IT. Tercero porque el negocio se desviará hacia esta empresa, y por último porque lógicamente todas las nuevas contrataciones irán hacia Atos IT.

¿Qué vamos a hacer?

Evidentemente no vamos a quedarnos parados y, por una parte, el asunto está en manos de los **servicios jurídicos**. Permittednos que no os indiquemos la línea de actuación, no queremos dar pistas al enemigo.



También vamos a iniciar una **campaña de Acción Sindical** a la que esperamos os suméis. No estamos hablando de algo que debáis ver como algo lejano o ajeno, muy al contrario, ya nos afecta a todos. No solo no tendréis mejoras en las condiciones sino que habéis pasado a ser “caros” y por lo tanto “despedibles”.

La gravedad del asunto conlleva la necesidad de aplicar medidas sindicales a la altura y estamos desarrollando un gran esfuerzo en intentar revocar esta situación, pero solo con vuestro compromiso y apoyo será posible.

El momento es crítico porque las consecuencias pueden ser irreversibles, Es el momento de la unidad contra la mayor agresión jamás llevada a cabo dentro del Grupo Atos. Hasta ahora, todas las fusiones/absorciones se llevaban a cabo atendiendo a motivos económicos (ahorro estructura), comerciales (exigencia de proyectos) o estratégicos. Pero en este caso, el único objetivo de esta absorción es rebajar el salario y condiciones de la plantilla. Crear **una empresa LOW COST**.

Os informaremos de las medidas que pondremos en marcha, y confiamos en vuestra ayuda para frenar esta agresión que la dirección ha puesto en marcha tan solo para aumentar la rentabilidad. Y **os recordamos que, a día de hoy, los datos facilitados por la empresa indican que somos rentables**.

Por último adjuntaros el convenio firmado en Atos IT para que comprobéis con vuestros propios ojos las implicaciones que tendría en vuestras vidas su aplicación.

http://www.ccoo-servicios.es/archivos/atos/CC_Atos_IT_2015_CCOO.pdf



A VUELTAS CON BLUEKIWI..

Esta empresa se une a la **nueva moda de prohibir informar** como mecanismo para poder saltarse la ley y los acuerdos. Si algo le molesta a RRHH en AtoS es que os informemos de vuestros derechos, ¡no vaya a ser que los reclaméis!

La dirección de RRHH lleva años intentando justificar un uso “controlado” y supervisado de nuestras comunicaciones. Para ello se saca de la manga normas no escritas y obligaciones inexistentes de forma que, **aprovechando la existencia de Bluekiwi, recorten vuestro derecho a ser informados.**

**¡VERGONZOSA
CENSURA!**

Como de costumbre, lo hace cuando más le interesa: cuando publicamos que os pueden estar informando mal con el asunto de horarios, acuerdos de verano, etc. No es que seamos mal pensados, es que es sistemático que todos los años alguien se convierte en RRHH y se inventa acuerdos.

Inicialmente había hasta que pedirles permiso incluso para escribir. La empresa borraba (y lo sigue haciendo) lo que le daba la gana, y además os teníamos que invitar a los 7000 trabajadores a los espacios de la RLT uno por uno, con todo el tráfico de datos extra que eso conlleva y alejándose la propia dirección de **su política zero email (la verdad es que nadie le hace ya ni caso, empezando por ellos mismos)**. Todo completamente ilegal y al “gusto” de los censores de RRHH. Esto ya les salió fatal y hasta los abogados de la empresa se dieron cuenta y recomendaron a la empresa la firma de un acuerdo cuando ya estaban contra las cuerdas de los juzgados.

Ahora vuelven por el mismo camino pensando que porque han hecho dos cosas les vamos a permitir cortar libertades. Pues no. No sabemos si podremos llegar a todos vosotros cuando nos corten el uso de las listas, pero aunque sea iremos a contaros las cosas en vuestros clientes o usando listas de 50 en 50 empleados (mucho más tráfico de datos).

Mientras tanto les esperaremos en los juzgados.



TU LA LLEVAS...

Alrededor de 15 días lleva publicitándose en la intranet que “algo pasaría el día 30 de Junio”... Y efectivamente, con el título **“MANIFIESTO ABILITY”**, la dirección de la empresa publicaba un vídeo cuyo contenido nos deja la sangre helada.

Manifiesto Ability consiste en un vídeo donde compañeros y compañeras de Atos, así como personas de la dirección de la compañía, incluido nuestro CEO Ivan Lozano, sonríen ante la cámara al más puro estilo “La vida es bella... en Atos”, a la que sueltan frases cuya lectura es muy interesante.



Podrían ser sin duda creíbles estos mensajes si no fuera porque el tiempo y la experiencia en Atos, dicen cosas distintas:

- **¿Justicia y discriminación?:** ¿Cuántas mujeres han visto su carrera profesional rota en el mismo momento en el que han retornado a Atos tras su baja por maternidad?. ¿Cuántas personas han sido “expulsadas” directamente de un proyecto y presionadas para dejar la empresa una vez que han solicitado reducción de jornada?. ¿Dónde están las oportunidades para demostrar que ser padre o madre no es sinónimo de incapacidad profesional?.
- **¿No existe mayor discriminación que la indiferencia?:** Por supuesto que si, ¿por qué no les preguntan a las personas que están en Bench?. Qué mayor indiferencia que el trato que reciben del responsable del Bench y que tantas y tantas veces ha denunciado la RLT.
- ¿Qué decir del **comportamiento de Atos**, cuando hemos podido ver cómo han mandado a la calle a personas que por la pérdida de un contrato al que han dedicado años, nada más incorporarse a Bench han sido despedidas sin darles ni siquiera la oportunidad de reciclarse.
- **¿Qué oportunidades nos va a brindar Atos, si la formación de calidad se otorga a dedo?**

Estimado Ivan Lozano, discúlpenos si su vídeo no nos parece más que palabrería, déjese de tanta publicidad y practique con el ejemplo, que **ya está bien de reírse de la plantilla.**



II EDICIÓN DEL FORO DE LA DIVERSIDAD – IGUALDAD DE GÉNERO EN ATOS

El pasado 24 de Junio tuvo lugar en Atos el II Foro de la Diversidad. Por primera vez en un evento de este tipo, la empresa ha cumplido su compromiso y nos ha invitado como Representantes de la Plantilla y componentes de la Mesa de Igualdad.

En esta ocasión moderó Eva Levi, ex compañera de Atos y en la actualidad “headhunter” (cazatalentos) de mujeres, presidenta de la FEDEPE, y creadora de la 1ª base Nacional de consejeras en comités de dirección. Una profesional que apuesta fuerte por el gran reto del siglo XXI: empoderar y contar con el talento y las capacidades de las mujeres.

Las ponentes de la jornada fueron Ana Muñoz Beraza, consejera independiente de Natra y presidenta de su comité de Auditoría, y María Luisa Jordá Castro, Consejera independiente de Jazztel. Sin desmerecer a estas mujeres, sobradamente preparadas, **remarcar que para las mujeres de este país estudiar económicas en Zurich, hacer un master MBA en Chicago y hablar 7 idiomas en los 70-80, era un sueño inalcanzable e impagable.**

El tema principal de este Foro fue conocer la experiencia de estas dos mujeres en su trayectoria profesional y sus experiencias hasta llegar a ser consejeras delegadas. Cabe destacar los puntos claves para lograr un puesto ejecutivo: buena formación, masters reconocidos, un talante tranquilo y equilibrado, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de adaptación al cambio, conocimiento de las leyes, disciplina, control de riesgos, entre otros. Además de... todas coincidieron en lo vital... hay que tener “padrino” que no madrina... y de padrinos Atos sabe mucho, porque los *ahijados se amontonan tras cada compra o fusión*, aparecen como setas. Así que **habrá que echarle mucha imaginación y ganas para que las mujeres puedan alcanzar los puestos de alta dirección, porque como todo el mundo conoce en Atos, si no te eligen ellos nunca podrás tocar el techo de cristal.** Empoderar a las mujeres en Atos sigue siendo una carrera de obstáculos para la que tienes que ser nominada.

Cabe destacar el gran número de mujeres que participaron en este foro, y la ausencia de personas de la dirección, a quienes deberían dirigirse estos seminarios, para que “ellos” los que empoderan se conciencien, y sepan de las infinitas capacidades con las que cuentan las mujeres, la maternidad, es una más y no es sinónimo de incapacidad profesional.

Que las oportunidades, para poder crecer y no desperdiciar el talento femenino, deben darse por igual, teniendo en cuenta los méritos y capacidades, independientemente del género.



La anécdota triste del foro, un *hombre* de los pocos que participaron (4 o 5 como mucho) que pone de manifiesto la desigualdad en Atos. Un hombre que pregunta a las ponentes: “¿qué piensan de las acciones de **discriminación positiva?** Informar a estos hombres del cromagnon, que las **acciones positivas**, son utilizadas y bien conocidas en la gestión de servicios, no es una discriminación es una corrección de una deficiencia. Para quienes saben gestionar y aplicar la mejora continua, no es nada novedoso. Estas medidas se implementan para corregir desviaciones o hallazgos y una vez implementadas desaparecen. Que tengamos que oír estos comentarios en un foro de igualdad dice mucho de todo el camino que queda por andar ...

La mente es como un paracaídas no sirve de nada si no se abre

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@servicios.ccoo.es

ACUERDOS DE VERANO

Una vez mas y aun a riesgo de ser insistentes, os recordamos que desde el 16 de junio hasta el 31 de agosto **el horario en Atos es de 8:00 a 15:00**.

Para aquellas personas que están desplazadas a un cliente y tienen un horario distinto o bien por necesidades del proyecto no pudieran disfrutar la jornada intensiva, recordarles que **hay firmado un acuerdo de compensación** al respecto y del cual os adjuntamos el link a continuación.

http://www.ccoo-servicios.es/archivos/atos/Acuerdo_Horario_Verano_2014.pdf

Por otro lado comentaros **que para un pequeño colectivo de trabajadores desplazados a BBVA, se ha alcanzado un acuerdo distinto** dado que tenían que salir a las 10 de la noche y por lo tanto la casuística era distinta.

No obstante igualmente es voluntario y por el momento los compañeros y compañeras han aceptado con las condiciones pactadas. Adjuntamos dicho acuerdo.

<http://www.ccoo-servicios.es/atos/html/34403.html>



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.

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

CCOO  **servicios**
Sección Sindical ATOS