



“Cuando una relación termina habiendo dudas para el futuro se crean secuelas” (Chinogizbo)

LAS SECUELAS DEL DESPIDO COLECTIVO

Tras el fiasco que supuso la presentación y posterior retirada del Despido Colectivo **la empresa se comporta como si nada hubiese pasado**. Como si todo lo vivido hubiese sido un mal sueño. Una broma, una pesadilla.

Y continúa despidiendo. No a quien quiere, sino a quien puede. Conforme a la legalidad vigente: despido disciplinario reconocido improcedente. Ya van varias decenas desde el ‘aplazamiento’ del susodicho DC.

Pero todo deja su huella. En la empresa, que ahora suponemos volcada en la integración de BULL. Y en la plantilla, que vivió con asombro uno de los episodios más duros que pueden darse.

¿Y todo para qué?

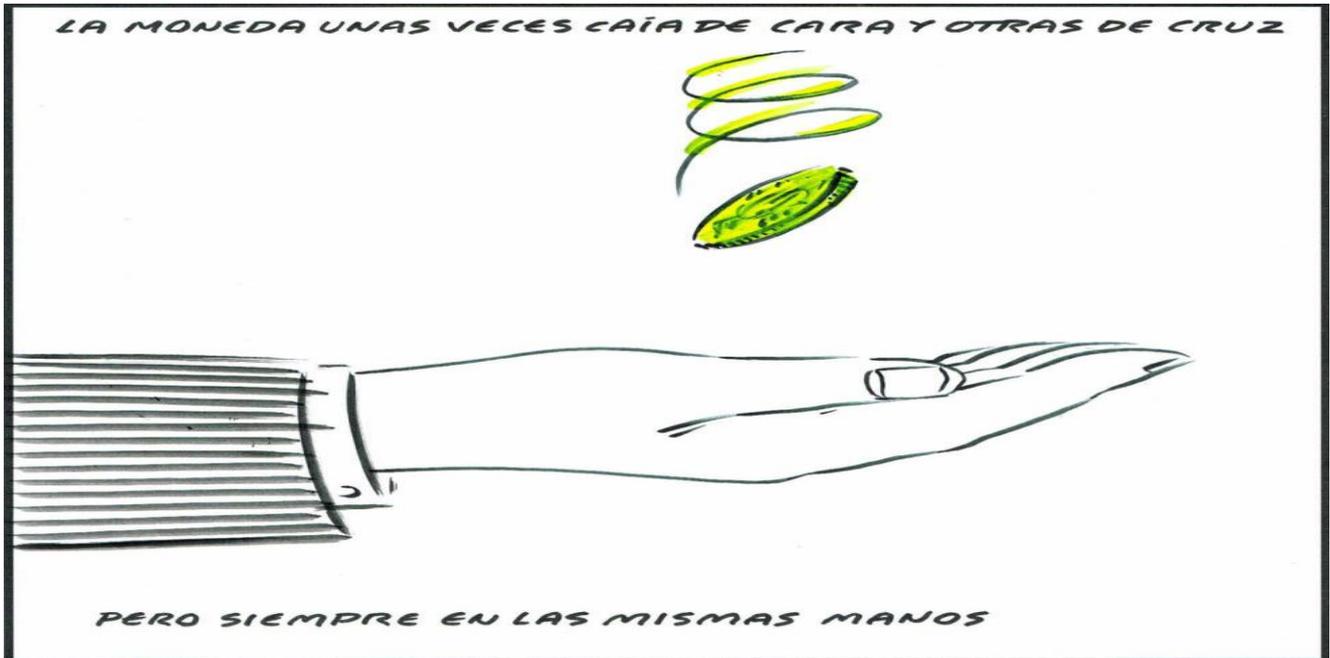
Es obvio que la empresa continua siendo viable. Estamos a la espera de los datos financieros, pero todo indica que el Margen Operativo ha aumentado. **Por lo tanto, la jugada del Despido Colectivo no era una necesidad, sino únicamente un intento de beneficiarse de la perversa Reforma Laboral.** Una manera de obtener mayor beneficio.



El resultado todo esto un aumento de la desconfianza de la plantilla hacia la dirección. ¿De qué sirven tantas iniciativas de ‘atención’ al empleado? ¿Por qué tanto desayuno con la dirección? **¿Para qué tanto ‘Well Being at Work’ si es obvio que, en cuanto pueda, la empresa prescindirá de ti?** Como indica el título de la película, ‘Te amaré hasta que te mate...’.

Desde CCOO instamos a la empresa a retomar la senda de la sensatez y a tratar los problemas con los Representantes de los Trabajadores de una manera constructiva. De lo contrario continuará aumentando la desconfianza, la crispación y la conflictividad en Atos.

CCOO SEGUIMOS TRABAJANDO. SEGUIREMOS INFORMANDO



SE ACABARON LOS PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD

Ha tenido que venir Europa a defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras ante los atropellos de los legisladores al servicio de la Patronal Española.

La UE, mediante la resolución del caso C-328/13 establece una clara línea respecto a la interpretación de la ultractividad introducida en la “estafa” de la reforma laboral.



Aunque esta sentencia se basa en un hecho concreto (la no aplicación de los derechos adquiridos en el convenio de referencia por cambio de empresario) marca un claro precedente en lo relativo a la discusión sobre la ultractividad que se mantiene entre el gobierno y los representantes de los trabajadores.

Simultáneamente se está negociando entre los Sindicatos y la Patronal un acuerdo de negociación colectiva. En el texto del mismo se debería recoger, según el Secretario General de CCOO Fernandez Toxo, un acuerdo para reclamar al Gobierno una nueva redacción de la limitación de la prórroga automática de los convenios (ultraactividad) aprobada en la última reforma laboral.

(se puede leer la noticia el siguiente enlace:

http://cincodias.com/cincodias/2014/09/29/economia/1411997785_688487.html

A nuestro juicio, los negociadores de los convenios como el nuestro disponen ahora un colchón de tranquilidad que no tenían y se les quita la presión de llegar a una fecha con unan plataforma de convenio muy a la baja respecto a los anteriores (rozando lo patético). Todos estamos asustados con las noticias sueltas que nos van llegando sobre las propuestas de la patronal, flexibilidad horaria de 24 horas, pérdida de la antigüedad, reducciones en las tablas salariales, reducción de las categorías profesionales etc.

Esperamos que la emisión de esta sentencia marque un antes y un después en estas negociaciones.

OJO CON LO QUE OS CUENTAN EN BKW

Esta empresa ha determinado que a partir de ahora la herramienta para comunicar es bluekiwi. Ni debemos ni queremos oponernos al cambio en la forma de comunicar marcado por nuestra matriz, pero si estamos obligados a evaluar la herramienta desde el punto de vista legal y sindical. Y **tal como está ahora, esta herramienta no sirve.**

Durante los trabajos de preparación de la plataforma para su uso sindical (fruto de los reveses que se ha llevado la soberbia de la dirección de Atos España al intentar imponer un uso ilegal de esta herramienta y censurar a los sindicatos) **hemos observado grandes deficiencias.** Pero antes de comentarlas queremos dejar bien claro que no es una crítica a quienes estén desarrollando la herramienta (buenos profesionales) sino a la utilización maliciosa e interesada de la misma.



Primera advertencia: **el contenido de los mensajes en BKW puede ser modificado y/o borrado.** Por lo tanto cuidado con las ordenes que os lleguen por bluekiwi, Si acaso hacer un "pantallazo" de las mismas para que puedan servir como evidencia ante una reclamación.

Hoy te pueden pedir que realices horas extras y mañana ese mismo mensaje puede contener un texto completamente distinto. **Exigid un correo electrónico para este tipo de ordenes ya que si vienen por bkw tienen la misma validez que si se dicen de palabra y en secreto.** Viendo que cada vez es más difícil cobrar bonus financieros por proyectos que están mal estimados/vendidos, los malos gestores (que también los hay buenos) pueden ver en bkw otra puerta de salida para continuar estafándonos a todos y a todas.

Por último, un incidente ha destapado otro problema: **cualquiera tiene la posibilidad de denunciar como "contenido inapropiado" cualquier comentario por el mero hecho de que no guste.** En este caso, un post de una opinión. Para más INRI, el post que generó este incidente fue automáticamente borrado, suponemos que para ocultar su mala fe. Instamos a la empresa a que ponga las medidas para que no se repitan estos hechos y sancione estos comportamientos sesgados. Si esto no se regula convenientemente que no cuente con el visto bueno de CCOO.

Estamos convencidos que la dirección de Atos sería mucho más feliz haciendo y deshaciendo a sus anchas sin nadie que destape ilegalidades o que informe a la plantilla de sus derechos. Ese es el universo megachachi que le gustaría al señor Breton y sus científicos. Pero para su desgracia en su despacho podrá hacer lo que le venga en gana pero en Atos España no se lo vamos a consentir.

Hipo
Papo
Pota
&
Tamo



COMPRA DE BULL

Como ya os informamos en la anterior revista, **el próximo 14 de octubre tendrá lugar una reunión extraordinaria del SEC para emitir una opinión respecto a la adquisición de BULL.**

En este momento, desde nuestro punto de vista **no tenemos toda la información encima de la mesa como para indicar si nuestra opinión es favorable, desfavorable o simplemente no estamos en condiciones de emitir dicha opinión, algo preceptivo según la legislación Europea vigente.**

De entrada ya no estamos nada conformes con la situación, teniendo en cuenta que la opinión debe ser emitida a priori y no una vez realizada la compra.

En este caso relacionado con BULL la opinión es doble, una relacionada con la adquisición y otra con la reestructuración que conllevará, por lo que el proceso es difícil y no podemos anticiparos en qué términos quedará este asunto.

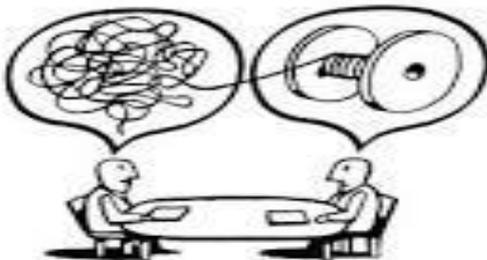
Tras esta reunión del día 14 esperamos poder facilitaros más información al respecto, al menos en lo que a la parte de adquisición se refiere.

NEGOCIACIÓN ANS BBVA

La empresa y la RLT estamos **negociando un nuevo acuerdo** de compensaciones por horario especial y disponibilidad para el personal asignado al proyecto ANS de BBVA, **dado que el anterior ha vencido.**

No vamos a publicar las condiciones del mismo hasta que no sean acordadas en su totalidad por la RLT y la empresa, y hasta que el pre-acuerdo no sea ratificado por la plantilla afectada. Únicamente indicaremos que, actualmente, **el punto de mayor fricción es la vigencia del Acuerdo.**

Esperamos llegar a un entendimiento con la empresa en próximas fechas. Os mantendremos informados



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

VETADOS POR MOLESTOS

Una vez más, y a pesar de las buenas palabras de la empresa durante las negociaciones del despido colectivo, **la empresa tiene vetado el acceso a los desayunos con la dirección así como cualquier acto en el que un director no quiera ser molestado o contradicho.** En este último caso aún nos duele más porque parecía que el Director en cuestión era de otro tipo. Puede que ni siquiera haya sido consciente de que se nos ha vetado, le vamos a conceder el beneficio de la duda pero que al menos sepa que se nos impide asistir de forma sistemática (5 de 5).

No comprendemos como la presencia de Los Representantes de los trabajadores puede ser algo negativo en charlas "informales" donde se supone que el objetivo es intercambiar experiencias tanto positivas como negativas y buscar soluciones.

Tan veta quien no acepta opiniones distintas o incluso quien quiere ocultar la realidad de lo que ha ocurrido con el único espíritu de que siga ocurriendo.

Si estos desayunos tan solo son un ejercicio de lobotomía pues llámenlos así y no duden que seguirá acudiendo la gente.

Esperamos poder acudir al siguiente...



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 CC OO**, 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 CC OO en **Atos**
C/ Albarracín 25, 2ª – Despacho B206 28037 Madrid
Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688
Email: es-ccoo@atos.net
Web: <http://www.comfia.net/atos/>

comfia **CCOO**