



KiosCCOO.AWL

Número 5 – Febrero 2015

Revista de la Sección Sindical de CCOO en



Madrid

A los hombres se les enseña a pedir perdón por sus fallos; a las mujeres, por sus éxitos.

Lois Wyse

8 MARZO: DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

“Empoderando a las Mujeres, Empoderando a la Humanidad: ¡Imagínalo!”

Si bien hay muchas versiones de porque se celebra el 8 de marzo el Día de la Mujer, lo que sí es cierto es que cuando se celebró el primer día INTERNACIONAL DE LA MUJER en 1911, más de un millón de mujeres participaron públicamente en él. Además del derecho a voto y a ocupar cargos públicos, demandaban el derecho a trabajar, a la enseñanza vocacional y el fin de la discriminación en el trabajo.

Han pasado más de 100 años y se han conseguido algunas de estas demandas, **pero la desigualdad sigue existiendo y por lo tanto tenemos que seguir luchando contra esta día a día.**

Hay muchísimas mujeres que a lo largo de la historia han luchado por nuestros derechos y aunque sería muy difícil mencionarlas a todas, tenemos que dar las gracias por ello a mujeres como:

Clara Campoamor, Marie Curie, Indira Gandhi, Valentina Vladimirovna, Concepción Arenal, Eva Duarte Perón, Mariana Pineda, Mercedes Sosa, Rosa de Luxemburgo, etc...

Desde nuestra Sección Sindical, así como desde nuestras CCOO, reiteramos nuestro compromiso constante con la lucha por la **igualdad de oportunidades, trato y condiciones de TODAS LA MUJERES**, e invitamos a participar de las [actividades programadas para la celebración de este día](#).



HORARIOS IRREGULARES

Tal y como comentamos en el [número anterior de nuestra revista](#), tenemos constancia de que en el departamento de servicios que brindamos a Repsol (Centro de Relación con el Cliente) hay varias personas que están haciendo una jornada laboral irregular; es decir, que no está contemplada en nuestro Acuerdo Marco (AM). En tal sentido, a finales del mes de enero, presentamos a la Empresa un escrito solicitando que se nos informara de todos estos casos, en vista de una posterior negociación con la Representación Sindical, para consensuar (o no) estos horarios, y fijar las compensaciones correspondientes, tal y como indica nuestro AM. Información que aún no hemos recibido...

A mediados de febrero, la Empresa nos informó que está estudiando el asunto, y que tenían **más de 80 casos**, que debían analizarse...

Nos parece increíble que hayamos llegado a esta situación, siendo que este servicio no es nuevo, por lo que estamos convencidos que estas irregularidades vienen sucediendo desde hace ya bastante tiempo.

¿Pero qué es un horario irregular? Nuestro AM establece dos tipos de horarios de trabajo:

- Horario general, de lunes a jueves, de 8:30 a 18:00 horas, con +/- media hora de flexibilidad en la entrada y la salida y con una hora para comer; y los viernes, de 8:30 a 14:30 horas con +/- media hora de flexibilidad a la entrada y a la salida. Del 16 de junio al 31 de agosto, de 8:00 a 15:00 horas.
- Horario a turnos: mañana, entre las 7:00 horas y 16 horas; tarde, entre las 15:00 horas y 24:00 horas; y noche, entre las 22:00 horas y 8:00 horas.

Cualquier otro horario distinto a los arriba indicados se considera irregular, y por tanto corresponde la aplicación de una compensación por realizarlo.

Y OJO, que no te vendan que es "el horario del cliente", o que "trabajas los sábados, pero haces menos horas en la semana", ni nada por el estilo.

Si bien ya hemos solicitado a la empresa la información sobre las personas afectadas por estos horarios, si tuvieras alguna duda sobre la(s) jornada(s) que estás realizando, por favor, ponte en contacto con nosotros.



ACUERDO MARCO PARA AWL

Tal y como [informamos ya en la última revista de 2014](#), la Empresa está interesada en la negociación de un Acuerdo Marco para Atos Worldline. En dicho artículo indicábamos nuestra desconfianza, ya que cualquier acuerdo que una empresa proponga, en las condiciones que nos encontramos en este momento (reforma laboral mediante), no va a ser beneficioso para la plantilla, y probablemente venga a intentar recortar derechos y beneficios adquiridos en anteriores acuerdos.

En enero recibimos noticias de que una empresa del grupo, Atos IT, había llegado a un entendimiento con la RLT, y habían firmado un Convenio, lo que no ha hecho más que justificar nuestra desconfianza, ya que el mismo viene a empeorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

Lo peor del caso, a nuestro entender, es que se llegó a este acuerdo de una forma totalmente interesada y egoísta, ya que se mantiene las condiciones anteriores para la actual plantilla, y las modificaciones, a la baja, se aplican a las nuevas contrataciones... Queremos expresar nuestra total repulsa a semejante actuación, y aclarar que estas medidas van a perjudicar a todas y todos, ya que la Empresa, probablemente, comenzará a realizar nuevas contrataciones, más económicas, y a despedir a la actual plantilla.

No entendemos la prisa que tienen muchas personas, por los comentarios que recibimos, por la negociación de un nuevo acuerdo en las presentes condiciones; y reiteramos nuestro compromiso a no firmar un acuerdo que perjudique a las nuevas contrataciones, aunque mantenga nuestras condiciones, lo cual, para esta Sección Sindical, es un despropósito y una traición a las trabajadoras y trabajadores.



¿Y EL PROYECTO PARA EL BENCH?

Allá por el mes de septiembre de 2014, y [como informamos en nuestra revista de octubre](#), RRHH y Lorenza López reunieron a las personas que se encontraban en el Bench, para informarles sobre un proyecto que, supuestamente, estaba confirmado, y en el que trabajarían esas personas.

Estamos a principios de marzo de 2015 y de momento ni RRHH, ni Lorenza López, han vuelto a decir nada sobre este tema.

Si bien los rumores son que el proyecto no salió, incluso cuando en su momento se aseguró que el mismo estaba asegurado, lo que nos indigna y creemos que es una falta de respeto a las trabajadoras y trabajadores, es que la persona o personas que en su momento se regodearon al informar sobre este, no tengan la mínima delicadeza de informar a las personas afectadas del estado de la gestión...

y si hay que decir que no salió, y pedir disculpas, pues a asumir el error y dar la cara.

EL CAOS DE FORMACIÓN

¿Nos parece mal que exista Formación a Medida? Evidentemente no.

¿Es discriminatorio el reparto de la tarta de Formación? Evidentemente sí.

Las trabajadoras y trabajadores de Worldline seguimos sin tener "privilegios" para poder acceder a solicitar e inscribirnos en ningún curso de los publicados. Esto parece no ser de ningún interés para la Compañía, puesto que unos pocos, que aun no teniendo privilegios en la maravillosa aplicación SABA, tienen otro privilegio, el de **haber sido elegidos a dedo para realizar cursos como estos:**

- Inglés
- Inglés "one to one"
- Resúmenes Ejecutivos Ganadores
- Certificación en coaching ejecutivo-ciclo I
- Certificación en coaching ejecutivo-ciclo II
- Master en Consultoría y Gestión de Empresas

Al resto, que somos prácticamente toda la plantilla, sus managers no les van a proponer ninguna Formación a Medida, y para remate, tampoco tienen la posibilidad de apuntarse a ningún curso del catálogo a través la aplicación de Formación.

La incidencia destapada por la Sección Sindical de CCOO en AWL hace ya casi dos meses **sigue sin solución.**

Después de exigir un protocolo alternativo para la plantilla de Worldline, para que las trabajadoras y trabajadores estemos en igualdad de condiciones que el resto del Grupo, dicen haber hecho una comunicación en Bluekiwi, de la que nadie tiene constancia. Como ya hemos comentado en numerosas ocasiones, Bluekiwi no parece una herramienta fiable ni segura, y no toda la plantilla puede acceder a ella. Sin embargo, a todos sí nos ha llegado la orden de hacer los famosos **cursos "Mandatory"**, que según la propia empresa **no son de obligado cumplimiento**; o emails para que compremos acciones en cuanto salimos a bolsa. Para lo que interesa se ignora la política "Zero email".

¡Es mucho más importante que compremos acciones a que estemos formados!

En este momento la plantilla, supuestamente, conoce como solicitar los cursos. Lamentablemente, la lentitud y el poco interés demostrado por la Empresa han provocado que **para algunos de ellos no sea posible la inscripción por estar fuera de plazo o haberse realizado.** Sin mencionar que ni se han dignado a enviar la información relativa a cada curso en formato pdf o similar, para conocer sus características, el temario, los requisitos de inscripción, etc. Lo dicho, **un caos.** A ver si desde RRHH toman nota de que **la gestión de formación está siendo pésima.**

Algunas compañeras y compañeros, pese a las dificultades, han solicitado algunos de los cursos. Pero claro, ya no queda ningún trocito de la codiciada tarta de Formación, y si queda, desde luego no piensan compartirlo. Resultado obtenido, **denegación de todas las solicitudes.**

En resumen, según la información que nos proporciona la empresa podemos decir que **el 22,41% de la plantilla de Madrid está recibiendo formación a medida, frente al 77,59% que no recibe absolutamente nada, ni formación a medida, ni de calendario.** Es más, podemos decir que **algunas de estas personas PRIVILEGIADAS están recibiendo más de un curso,** mientras **otras no reciben ninguno,** aunque lo soliciten.

Queremos recordarle a ese 77,59% de la plantilla **que TODAS Y TODOS PAGAMOS en nuestras nóminas por esa formación que otros disfrutan.**

Además, es alucinante que las personas desasignadas (Bench) no reciban formación alguna... no sabemos cómo van a ingeniárselas para poder "reciclarlas"...

DALE, DALE, DON DALE

Como dice la canción “ **Y dale, dale, Don Dale con el BK**”

Pues SÍ, el “**BK Wonderland**” nos sigue alucinando. El pasado 18 de febrero se publicó la siguiente notificación, que por cierto ya ha desaparecido, con el siguiente título:

“**[Wellbeing@work] – Desafío, 23 de septiembre Día sin correo electrónico interno Consejo 1.- "Mide tu buzón de correo y conoce las personas con las que más intercambias emails" (VERSIÓN ACTUALIZADA DE LA HERRAMIENTA FEBRERO 2015)**”

En esta notificación se nos animaba a reducir el uso del correo electrónico, y para hacérselo más fácil, nos presentaban una nueva versión de una herramienta que realiza una fotografía del uso del correo electrónico interno que enviamos o recibimos. Pues resulta que el único comentario realizado a dicha notificación no tiene desperdicio. Un compañero comenta que, estando de acuerdo y apoyando al 100% el **ZeroMail**, no entiende porque hace algunos meses le rechazaron una idea publicada en la comunidad “**Wellbeing@work**”, la cual consistía en tener un día sin correos internos para que todos pudiésemos darnos cuenta que podemos sobrevivir sin estos y que la compañía seguiría adelante. Pues resulta que la idea le fue rechazada por el siguiente motivo: “**We have considered the business impact and could not support a disruptive solution**” (“*Hemos considerado el impacto en el negocio y no podemos apoyar una solución perjudicial*”). Ante semejante contestación el compañero termina diciendo de forma **contundente** y **lapidaria** lo siguiente: “**¿Tenemos una iniciativa de ZeroEmail cuyo impacto económico no puede soportar a la propia iniciativa?**”

¡Alucinante! ¿No? ¡El mundo al revés del Grupo Atos!

Y, por último, os dejamos con el estribillo pegadizo de la canción:

♪♪ Dale , dale, Don Dale, confía en mí que soy de fiar y deja de usar el correo electrónico pues “NO” he perdido las notificaciones de un montón de meses atrás dale, dale, Don BK ♪♪

♪♪ Dale , dale, Don Dale, no confíes en el correo electrónico pues “SI” pierde los correos de un montón de meses atrás dale, dale, Don BK ♪♪

BlueKiwi (BK)

¡Una solución ZeroMail muy fiable!



ANDA CON LAS NÓMINAS

Parece que a la Dirección de nuestra Empresa le importa un bledo que muchas de las personas que trabajamos por unos sueldos irrisorios, que no llegan ni lejos a los mil Euros, y que por ende vivimos al día, estemos cobrando los días 1 o 2 del mes, siendo que la mayoría de los recibos, incluido en muchas casos el de la hipoteca, se pasen el último día del mes...

Esta situación se comentó varias veces al RRHH, y la repuesta es que, dentro de la legalidad, tienen hasta el día 5 para ingresar nuestras nóminas...

¡Pues muchas gracias por tenernos en vuestras consideraciones y pensar en nuestras necesidades!



Contacta con nosotras y nosotros y visita nuestra web:

CCOO.AWL@atos.net

691 127 974

www.ccoo-servicios.es/awl/



¡AVISO IMPORTANTE!

Si eres **afiliada o afiliado de CCOO**, contáctanos para asegurar que estás incluido en nuestras listas de distribución y puedas, así, continuar recibiendo la **información exclusiva** y preferente para la afiliación.