



KiosCCOO.AWL

Número 8 – Septiembre 2015

Revista de la Sección Sindical de CCOO en



Madrid

La vida es muy peligrosa. No por las personas que hacen el mal, sino por las que se sientan a ver lo que pasa.

Albert Einstein

PAN PARA HOY, HAMBRE PARA MAÑANA

Como sabréis, el pasado mes de julio se solicitó la presencia, de forma individual, de las personas que trabajan en el Centro de Servicios de REPSOL, ante el jefe del servicio, Jairo Reguera, y las personas que coordinan cada departamento, para comunicar **la gran noticia**: después de 5 años sin ningún tipo de subida salarial informan de que "tras mucho pelear y mucho esfuerzo", Lorenza López ha conseguido una espectacular subida salarial del 1,5% ... **Y encima hay que tragarse que menos es nada.**

Esta subida, además, se aplica al Complemento Personal Convenido, que como sabéis **la Empresa absorbe cuando nos toca el incremento salarial por antigüedad o subida de categoría**, por lo que termina desapareciendo.

Por otra parte, también existen casos de personas que ofrecían sus servicios para REPSOL y por pérdidas de contratos, etc. (dejémoslo ahí), las llevaron al misterioso mundo *BENCH*, y por exceso de tareas en REPSOL ahora están de nuevo "colaborando" en estos servicios... Pues bien **para estas personas no hay aumento**. Un poco injusto, ¿no?

Desde CCOO vemos necesarios unos **salarios dignos** y desde luego, lo de digno, en algunos departamentos, deja mucho que desear.

Seguimos luchando por un convenio digno.



SOMOS GALÁCTICOS...

Pues sí, en Worldline ya somos galácticos como los jugadores del Real Madrid.

Antes del verano recibimos un correo de Worldline Global, informándonos de un nuevo proyecto llamado TOM (incluye un bonito cohetito en la O), a nivel global, muy bien maquetado y en el que se adjuntaban dos vídeos: el primero de una entrevista a Gilles Grapinet en la que nos cuenta de que va este proyecto (<https://intranet.atosworldline.com/download/tom/itw-en-web.html>), y el segundo un corto de animación muy bien realizado, en el cual se muestra el viaje galáctico de Worldline hasta alcanzar su nuevo objetivo TOM. Por cierto felicidades por el tema musical elegido (<https://intranet.atosworldline.com/download/tom/anim-en-web.html>).



TOM [ˈtɑm].
The Target Operating Model is not a program, it is a description of the desired state of operations for Worldline business - "the how we do business." It ties together the outlines of Worldline missions & values, governance model, operating principles, main processes & tools, and organizational models.

Nos imaginamos que la elaboración de la publicidad de este nuevo proyecto le habrá costado a nuestra compañía un montón de dinero... **¡¡para esto si hay presupuesto!!**

Bueno, y mientras Worldline Global anda perdido por espacio interestelar, sus empleadas y empleados aquí en "La Tierra" (Albasanz 16 4ª Planta) están sufriendo la escasez. **Hace seis meses ya se comunicó en BK que teníamos restricción de compras**, lo que ha supuesto para algunas personas, por ejemplo, tener que aguantar reflejos en la pantalla de su ordenador y altas temperaturas, al no proporcionar la empresa los estores opacos, que había prometido a principios de año, en aquellos lugares donde fuera más necesario.

Y para finalizar, como la esperanza es lo último que se pierde, confiamos en que algún día el "cohetito bonito" de Worldline baje a tierra para solucionar nuestros problemas del día a día y desde CCOO, seguiremos luchando por ello.

Una última reflexión: Curioso es que mientras siguen con la (ficticia) campaña "Zero e-mail", promocionando a bombo y platillo el "maravilloso mundo de fantasía del BK", **para este tipo de notificaciones la Empresa siga utilizando el correo electrónico**, ¡¡cuándo les interesa!!, utilizando listas de distribución masivas...

¡¡Y mientras tanto, la Representación Legal de los Trabajadores seguimos sin listas de distribución¡¡

PEPE "WORLDLINE" Y OTILIO

Seremos "galácticos", pero el "cohete" en el que vamos tiene unas cuantas "goteras" y los "Pepes" y "Otilios" hacen lo que pueden por repararlas con los escasos medios económicos y materiales de los que disponen. La última "gotera" acaecida más recientemente ha sido una mampara situada en las nuevas instalaciones del R. Madrid, Paradores e Iberia, en la 4ª planta. Esta mampara se trasladó de la 3ª a la 4ª con la mudanza, y estaba constituida por tres módulos; al colocarla en su nueva ubicación, para separar Iberia de Paradores, se comprobó que era demasiado larga, por lo tanto sobresalía un poco y existía un alto riesgo de tropiezo con la peana. En la evaluación de riesgos que se hizo de estas nuevas instalaciones, los **D**elegados de **P**revenir alertaron del riesgo al **S**ervicio de **P**revenir **M**ancomunado y éste tomó nota para su pronta resolución. Pasado un tiempo, cuando los DDPP van a comprobar si ya estaba solucionado el riesgo, se quedan alucinados de como se había resuelto la "gotera": habían quitado uno de los tres paneles de la mampara, dejando solo dos, sin la correspondiente peana en uno de sus extremos y sujeta por sólo una y, a su vez, apoyada en una bajante por un solo extremo, la inestabilidad de la mampara era evidente; **¡con solo un dedo se podía mover y provocar su caída!** Hubiera bastado con que una persona tropezara y la empujara en su caída para tirarla abajo muy fácilmente, con el consiguiente riesgo de golpear en la cabeza a una compañera que está sentada al lado. Inmediatamente se volvió a comunicar al SPM (aportándoles la fotografía que se muestra más abajo) de esta nueva situación de alto riesgo, para que lo solucionaran cuanto antes. Finalmente, y pasados unos cuantos días, debido a las fechas veraniegas, se solucionó la "gotera" con la instalación de una nueva peana en el extremo que faltaba.

"Si queremos llegar a TOM en nuestro COHETE debemos tomarnos muy en serio la Seguridad y Salud Laboral" ¡¡En CCOO así lo hacemos!!



JORNADA INTENSIVA DE VERANO PARA LAS PERSONAS CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Las personas que realizan una jornada tiempo parcial han recibido una sorpresa bastante desagradable a principios del mes de julio, al ingresar a la aplicación para imputar y descubrir que el "target" había cambiado, de las horas que realizaban en Jornada Intensiva de Verano, a las que realizan el resto del año. O sea, que se quedaban sin Jornada Intensiva...

Inmediatamente nos pusimos en contacto con RRHH, y nos dijeron que eso era correcto, que a las personas que tiene una jornada a tiempo parcial no les corresponde la Jornada Intensiva.

Según nuestro análisis, esto no es así, por lo que nos dirigimos a la Asesoría Legal de CCOO, donde nos explicaron que, efectivamente, **las personas que entraron a la Empresa con un contrato a tiempo completo y luego redujeron su jornada a través de un contrato (anexo) a tiempo parcial, deben disfrutar la jornada intensiva de verano**, ya que la Empresa trata salarialmente esta jornada parcial como si se tratará de una Reducción de Jornada (por cuidado de hijos, por ejemplo), y a tales efectos debe hacer lo propio con la jornada anual de estas personas.

Sin embargo, esto no aplica a **las personas que entraron a la Empresa con un contrato a tiempo parcial**, ya que al entrar a la Empresa se acuerda, mediante la firma del contrato, una jornada laboral (de 30 horas semanales, por ejemplo) y un salario (de 1000 Euros mensuales, 14.000 anuales – si tan sólo...). En este caso, el/la trabajador/a **realiza la misma jornada laboral todo el año**, porque es lo que viene estipulado por contrato.

Hace unos días volvimos a reunirnos con RRHH y han rectificado, indicando que el análisis que habíamos hecho es correcto.

Si tienes una reducción de jornada a través de un contrato (anexo) a tiempo parcial y no has disfrutado de la jornada intensiva este verano, reclama que te compensen las horas que ha trabajado de más, en tiempo o dinero, y si tuvieras algún problema, no dudes en ponerte en contacto con nosotras/os.



LA NO "FORMACIÓN"

¡Sorpresa a la vuelta de las vacaciones! Se han publicado **cursos presenciales de inglés** con inicio en septiembre, pero el plazo de inscripción y de validación por parte de los managers era tan sólo del 2 al 21 de agosto, ampliado a una semana más en vista de las quejas. Muchas trabajadoras y trabajadores que se han inscrito en plazo, pero al estar sus managers de vacaciones, no ha sido posible la autorización o denegación. Algunas personas ni siquiera han tenido acceso a esta información por encontrarse de vacaciones. Y en otros casos, lo habitual, que aun dándose todas las condiciones óptimas el manager no sabe, no contesta. Y a la gente del Bench, denegación directa **"...not relevant for your current role"**

No entendemos el objetivo de la Empresa al actuar de esta manera, y no nos cabe duda de que **se puede hacer mejor**; de hecho, creemos que peor es difícil.

Cómo la mayoría sabéis, y otras y otros padecéis, la Empresa cuenta con un "Bench" (del inglés -que la Empresa tiene como idioma oficial- banquillo; como en el fútbol, banquillo de suplentes), donde se encuentran aquellas personas que han sido desasignadas de proyectos. La idea es que estas personas están allí de forma provisional, a la espera de asignación a algún proyecto..., y mientras tanto, la compañía debería dedicar recursos en formarlas adecuadamente para que puedan ser recolocadas lo antes posible. Pero la realidad es que **los trabajadores y trabajadoras del Bench son excluidos reiterada y sistemáticamente de toda formación que tenga un mínimo coste**.

En relación a la (no) formación de las personas del Bench, resulta "curioso" que dentro de sus **objetivos anuales** se incluyan la **formación en ofimática**, ya que la mayoría es personal administrativo, pero que dicha formación no la imparta la Empresa... ¿Qué pretenden? ¿Qué las personas se paguen los cursos de su bolsillo? Para colmo, hasta el año pasado, en la plataforma e-learning había algunos cursos de este tipo, pero ahora ni eso les queda.

La Empresa es muy lista y ha encontrado una solución: envía un e-mail a las personas del Bench, que citamos textualmente:

"Como os he comentado es imprescindible que tengáis buen nivel de Excel para mejorar vuestra empleabilidad, os paso este enlace que seguro que os sirve de ayuda":

http://www.whatsnew.com/2015/08/10/3-canales-de-youtube-para-aprender-excel-en-espanol/?utm_content=buffer50944&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer

Pues ya sabéis, **si queréis formaros para poder acceder a puestos de trabajo, acudid a YouTube!**, porque de la Empresa no podéis esperar nada.

Os queremos recordar, que existen posibilidades de realizar cursos aunque vuestros managers o la dirección de RRHH se empeñen en no concederlos. Según nuestro Acuerdo de Formación, los sindicatos contamos con un **porcentaje de las plazas de cada curso**, y éstas **las ponemos a disposición de toda trabajadora o trabajador que así nos lo solicite**. Os animamos a que hagáis uso de este recurso.

Cualquier consulta al respecto, no dudéis en poneros en contacto con nosotros.

HORARIOS IRREGULARES CENTROS DE SERVICIOS

Como ya hemos informado en varias ocasiones, **desde marzo la Sección Sindical de CCOO viene reclamando una negociación de compensaciones para aquellas personas que realizan una jornada irregular**; es decir, que nos está contemplada en nuestro Acuerdo Marco.

Tras la resolución de la Inspección de Trabajo, a la **demanda interpuesta por CCOO**, y tras recibir toda la información necesaria para poder realizar un análisis previo de la situación de cara a las negociaciones, comenzamos a reunirnos con la Empresa. De momento, **no hemos llegado a ningún acuerdo, ya que consideramos que las respuestas a nuestras propuestas son, en el mejor de los casos poco apropiadas, y en otros inaceptables.**

Seguiremos informando.



Contacta con nosotras y nosotros y visita nuestra web:

CCOO.AWL@atos.net

691 127 974

[http://www.ccoo-](http://www.ccoo-servicios.es/wordlineiberia/)

[servicios.es/wordlineiberia/](http://www.ccoo-servicios.es/wordlineiberia/)



¡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.