

7ª reunión Mesa de Diálogo Social. Atos Spain

El pasado día 30 de mayo se celebró la 7ª reunión de la Mesa de Diálogo Social. El orden día planificado para la reunión hacía presagiar que algo se iba a quedar para tratarlo en posteriores reuniones. Estaban planificados 5 temas a tratar, pero considerando que la duración de estas reuniones es de hora y media, en cuanto en algún tema haya más debate de lo habitual se va comiendo el tiempo de la reunión y hace que queden temas pendientes para la próxima reunión.

El primer tema que se trató fue el **Registro de Jornada**. Debido a la publicación el 12 de marzo del 2019 del Real Decreto-ley 8/2019, el cual obliga a los empresarios, a tener un control sobre el registro de jornada de la plantilla, controlando el inicio y finalización de ésta, y además le obliga, este registro debe de ser guardado durante 4 años y debe de ser comunicado a los representantes legales de los trabajadores/as. A partir del 13 de mayo del 2019, este real decreto tiene que estar implantado en las empresas, aunque está pendiente de un desarrollo ministerial que todavía no se ha producido.

En este punto se abrió un debate intenso, sobre si estábamos o no, en un periodo de negociación y cuándo éste se había iniciado. Según la empresa este periodo se había iniciado en la reunión de la Mesa de Diálogo Social del pasado mes de abril, en cambio la RLT entendió que en esa reunión solo se estaba realizando una comunicación.

La empresa nos mostró un breve informe sobre los registros de jornada, que resumiendo fueron:

- Cerca de un 80% de la plantilla de Atos está registrando su jornada, el porcentaje que falta se debe mayoritariamente a que están en clientes en donde no tienen acceso a internet para realizar este registro de jornada.
- Se están produciendo incidencias en Canarias, debido al cambio horario, y en los turnos nocturnos, que como tienen el inicio de la jornada un día y la finalización en otro el sistema lo estaba registrando como dos jornadas distintas.
- Otro problema se estaba dando por bloqueos accidentales, se está trabajando para incorporar una pantalla que permita hacer un cambio de la contraseña que permita solucionar estos bloqueos más fácilmente.
- La empresa está estudiando incorporar fichajes físicos utilizando los tornos de acceso de los centros de trabajo.

A continuación, se pasó al tema de los **Grupos Profesionales**, tanto cuando la empresa aplicó el XVII Convenio Estatal de Empresas de Consultoría, mediante la Disposición Transitoria Segunda, para el cambio de categorías a una clasificación basada en áreas, grupos y niveles; como cuando ha realizado su estudio interno de estos grupos profesionales se han producido bastantes desacuerdos que están dando lugar a reclamaciones de parte de la plantilla a la empresa.

La primera vez que se realizó el cambio el principal problema que se produjo fue el pasar a gente con experiencia al área 3 nivel B grupo 2, en este momento se produjeron muchas reclamaciones ya que estos trabajadores con muchos años de experiencia pensaban que debían de estar en la misma área y grupo, pero nivel 1.

Después con el estudio pormenorizado que la empresa ha realizado y fruto de ellos se han producido cambios en la agrupación profesional. El principal problema que se ha producido ha sido que se ha cambiado a parte de la plantilla del área 3 a las áreas 1 o 2. Aunque se hayan quedado en el mismo grupo y nivel que tenían en el área 3, se han producido cambios en sus salarios base y plus convenio, que han pasado a ser de menor cuantía que eran en su anterior área. La empresa para no perjudicar a estas personas ha procedido a crear un complemento no absorbible en donde están la diferencia de los anteriores conceptos, el problema es si estas personas todavía están en disposición de acumular antigüedad, ya que esta al calcularse como un porcentaje del salario base, sería inferior a los trienios que anteriormente habían generado estas personas.

Desde esta Sección Sindical de UGT, se envió un correo en su día a la empresa solicitándoles que aplicarían la Disposición Transitoria Cuarta, para estos casos, sobre todo cuando la propia empresa ha

manifestado en más de una ocasión que nunca han realizado estos cambios para perjudicar a la plantilla. Además, esta sección también acudió a la Comisión Paritaria para que apoyara esta interpretación, que por otra parte ya otra importante empresa del sector, Accenture, lo ha solucionado usando la citada disposición transitoria cuarta. Lamentablemente, la patronal no quiso llegar a ningún acuerdo y dieron argumentos bastante inconsistentes para mantener su postura.

Por otro lado, también pusimos de manifiesto, que las reclamaciones no estaban teniendo ninguna contestación por parte de RRHH y eso estaba creando malestar en la plantilla.

La empresa mantuvo que en su momento aplicó correctamente la Disposición Transitoria Segunda y en cuanto al nuevo problema generado con su estudio individualizado, solo han vuelto a manifestar sus buenas intenciones, pero que se tardará al menos 2 o 3 nóminas para solucionarse, ya que les gustaría tener argumentos legales en que apoyar la solución.

En relación a este tema, también expusimos a la empresa que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras cuando preguntaban a su jefe si alguien les había preguntado para determinar si estaba bien clasificado en su área, grupo y nivel, estos contestaban que de esto se había encargado RRHH sin pedir su opinión. Parece que se están pasando la pelota unos a otros, y como siempre los trabajadores y trabajadoras al final no saben en dónde está el verdadero culpable. También se solicitaron que criterios habían tenido en cuenta este estudio individualizado, su contestación fue la siguiente:

- *Estudio de las funciones que se realizan con las funciones especificadas en el artículo 15 del XVII Convenio Colectivo.*
- *Para valorar la experiencia, aptitudes se han tenido en cuenta los siguientes criterios:*
 1. *Nivel de autonomía.*
 2. *Índice de errores cometidos.*
 3. *Tiempo invertido en su realización*
 4. *Duración desde la cual se vienen realizando las funciones y experiencia.*
 5. *Necesidad y frecuencia de supervisión.*
 6. *Conocimientos y cursos de formación realizados.*
 7. *Personas a cargo.*
 8. *Objetivos de la posición*
 9. *Tareas del puesto.*

De forma rápida se abordaron los dos siguientes temas:

- **Worldline**, en la que nos informaron que debido al proceso de desconsolidación que se ha producido de esta empresa con respecto al grupo Atos, desde el día 7 de mayo ya no consolida sus cuentas con las otras empresas del grupo.
- Debido al **proceso de verticalización** que se va a realizar en la empresa, se van a producir nuevos nombramientos, y por tanto cambios organizativos. Nombramientos que según dijeron se producirían antes de fin de este mes de junio.

Al final, solo quedó un tema si que tratar, el de las **Evaluaciones**, tema que esta sección solicitó su inclusión, pero lo sacrificamos para poder tratar con más tiempo el tema de los grupos profesionales, ya que pensamos que este tema es prioritario y necesita de una solución lo más rápido posible, por tanto, instamos a la empresa a que tome una decisión rápida sobre este tema y sobre todo, esperamos que no olviden la premisa de que nadie de la plantilla se vea perjudicado.