

REUNION TRIMESTRAL DE ATOS SPAIN CON LA RLPT

El día 14 de julio, coincidiendo con el Pobre de mí de los Sanfermines 2022, la empresa se reunió con la RLPT para transmitirnos el estado de nuestra compañía en el semestre que acaba de concluir.

La reunión abordó los siguientes puntos del orden del día:

- **DATOS FINANCIEROS:** Las cifras de negocio del año 2021 no parecían excesivamente malas comparadas con las del año 2020, pero si tenemos en cuenta que el 2020 fue el año más duro de la pandemia había esperar una mayor cifra de negocio en 2021, y más considerando que las cifras de los JJOO se contabilizaron en este último año, por el retraso de la celebración de los juegos de Tokio. Como además en 2021 se celebraron los juegos de invierno en Beijing, la cifra de negocio y los resultados de explotación sin considerar "Major Events" son bastantes preocupantes. Objetivamente los datos parecen preocupantes, y además, la empresa los presentó de forma que no quedase duda. Se nos dice que los resultados de 2021 son antes de auditoría.
- **Programa BAMBOO.** La empresa nos expone las diferentes iniciativas en las que se está trabajando para convertir nuestras oficinas en un espacio moderno que refleje que tipo de compañía somos de cara a reforzar la imagen ante nuestros clientes y que tenga en cuenta los problemas que hay que afrontar con motivo del teletrabajo, en el que somos una empresa puntera. La RLPT expresa su preocupación de que no se nos pida opinión para la implantación de un proyecto que nos afecta en tanto que significa una transformación de nuestro entorno de trabajo. De momento, y pese a que se nos indica que el proyecto está en fase de toma de requisitos y realización del business case, tras finalizar la reunión se ha enviado un correo a la plantilla indicando que hay que vaciar las cajoneras, con los consiguientes perjuicios de traslado de material del trabajo a casa y de casa al trabajo que esto nos va a ocasionar.
- **CURSOS OBLIGATORIOS.** La empresa insiste en la obligatoriedad de hacer un curso nuevo este año (Financial Integrity), y que sólo tiene esta consideración de obligatorio a nivel local porque así lo ha decidido la Dirección de Iberia. Se nos informa de las mejoras de la aplicación de My Learning y los desarrollos realizados en materia de aprendizaje adaptativo, consistente en un test inicial que permite establecer las necesidades de formación de cada persona en cada curso en función del conocimiento previo sobre la materia, acertando así los tiempos necesarios para superar el curso.
- **CENTRO DE CAPACITACION.** Este es un punto de mucho interés en cuanto actualmente hay muchas personas aquí asignadas. La RLPT pregunta si hay indicadores que permitan conocer cuantas personas han sido recolocadas gracias a las formaciones adquiridas en su paso por el centro de capacitación, pero este dato dicen no conocerlo. Se puede saber cuántas personas han sido recolocadas, pero por el momento no se puede cuantificar la incidencia que ha tenido la formación recibida en su recolocación (aunque es evidente que algunas personas han encontrado cliente gracias a algún curso recibido en el CCAP). Se nos insiste en que las personas trabajadoras están mejor formadas que antes de su paso por el Centro de Capacitación y se nos indica que pese a que la prioridad es la empleabilidad, cabe la posibilidad de seguir haciendo formación una vez encontrado trabajo. Desde aquí apuntamos que sería bueno ofrecer formación de calidad incluso antes de perder el cliente para facilitar la recolocación de las personas. También nos cuentan la posibilidad de realizar TOJ (Training On Job) que es una modalidad que facilita la empleabilidad al permitir recolocar trabajadores en proyectos en los que durante un periodo formativo suponen coste económico para el proyecto.
- **JUSTIFICACION DE NO ASISTENCIA A LA OFICINA.** Este punto genera controversia porque es una aplicación que ni RLPT ni las personas trabajadoras sabemos muy bien como funciona. La empresa nos trasmite que "de momento" se está usando para solicitar a las personas que no teniendo teletrabajo al 100%, y no estando trabajando desde la oficina del cliente, no hayan acudido a la oficina ningún día en el plazo de un mes, que justifiquen la razón de la no asistencia. Entendemos que es una aplicación que se usa "a posteriori" porque si tu manager conoce los motivos de tu no asistencia (vacaciones, baja por enfermedad u otras situaciones que permitiendote trabajar desde casa sin embargo no te permiten asistir a la oficina) no parece tener sentido que te pidan explicaciones. De momento es un punto que presenta muchas dudas y ante el cual desde la sección sindical de UGT permaneceremos vigilantes.