

Mesa de Diálogo Social

El pasado día 20 tuvo lugar, a petición de la empresa, una reunión con toda la representación legal de los trabajadores de Atos Spain para la constitución de una “Mesa de diálogo social”.

Asistió, por parte de la empresa, la Dirección de Personal al completo y, por parte de la RLT, hubo presencia de todos los sindicatos y de casi todos los centros de trabajo de Atos Spain.

La reunión se inició tomando la palabra Javier Ávila que definió esta mesa como “una autopista de doble sentido”, en la que se podían tratar todos los asuntos que preocuparan o fueran beneficiosos para la empresa y para la plantilla; que el objetivo de esta reunión era constituir una mesa formal, hacer una relación de asuntos a tratar y fijar un calendario de reuniones.

Se comenzó justo por el final de los puntos anteriormente citados. La empresa propuso tener reuniones mensuales, que por regla general fueran el último jueves de cada mes, excepto en el mes de diciembre, pues se fijó el día 13 para la próxima reunión.

El siguiente tema que se trató fue, la constitución de la mesa, en este punto la empresa dijo que lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores son 13 miembros de la parte de la representación de los trabajadores, que se reparten de forma proporcional a la representatividad que tiene cada sindicato en la empresa. En este punto la RLT dijo que, como no se trataba de un proceso formal de negociación, tipo ERE o MSCT, que se pudiera ampliar la mesa para dar cabida a secciones sindicales que tienen escasa representación en Atos Spain. La empresa no se opuso a esta pretensión, pero aludió a la operatividad de las reuniones.

En cuanto a los asuntos a tratar, la empresa manifestó que querían hablar de la nueva Clasificación Profesional del Convenio Sectorial. Han recibido multitud de reclamaciones y están haciendo un estudio exhaustivo de todos los trabajadores para ver si su desempeño corresponde a su clasificación profesional. Cuando se termine el estudio se corregirán los desfases detectados y es muy posible que haya cambios en la clasificación profesional e incluso de ello se deriven subidas salariales.

La RLT dijo que llevaba un año solicitando reuniones con la Dirección de Recursos Humanos para tratar el asunto de subidas salariales para la plantilla y que esto era prioritario; la Dirección no se opuso a hablar de ello, pero manifestó que no era necesario cambiar la Política Salarial actual de la empresa que consiste en aplicar el Convenio Sectorial y evaluar los méritos de cada trabajador individualmente. O sea, nada de café para todos. La RLT manifestó que ya se alcanzó un Acuerdo de Subida Salarial para el trienio 2006-2008 que dependía en parte de los méritos de cada uno y se le preguntó si estarían dispuestos a llegar a un acuerdo similar. Aquí hubo algunos titubeos, sí pero no, no pero sí, y no quedó muy clara la respuesta.

Sí se comprometió la empresa a dar datos sobre el impacto salarial que ha tenido el XVII Convenio de Consultoría sobre la plantilla y a compartir el estudio de la Clasificación Profesional que está realizando.

Esperamos que esta vía sirva para tener un diálogo fluido y constante entre la representación de los trabajadores y la Dirección de Recursos Humanos y no sólo para resolver problemas urgentes en los clientes o apagar fuegos iniciados por la ineptitud de algunos managers. Siempre hemos estado a favor de la negociación y esperamos lo mismo de la otra parte.