

Reunión de RRHH con los Representantes Legales de los Trabajadores

El pasado día, 24 de marzo, se celebró una reunión, convocada por la Dirección de Recursos Humanos, con todos los Representantes Legales de los Trabajadores de todas las empresas del grupo Atos en España.

En esta reunión con la Dirección se han tratado los siguientes temas:

1. Formación Obligatoria

En una reunión que se celebró el pasado mes de diciembre, la empresa nos comunicó que iba a poner 5 cursos como obligatorios para la totalidad de la plantilla. A principios del mes de febrero envío un correo a la plantilla indicando los cursos que eran obligatorios y la fecha para la finalización de estos, que estaba marcada para antes del día 29 de febrero.

En esta reunión nos ha actualizado los datos del cumplimiento por parte de la plantilla en la realización de estos cursos, estando todos por valores iguales o superiores al 90%.

La empresa manifestó, que es posible que en un futuro el número de cursos obligatorios se incremente.

2. Outplacement.

La empresa, en enero de este año, ha firmado un contrato con una empresa líder en recolocación de trabajadores. Esta empresa es Lee Hecht Harrison (LHH), empresa ligada al grupo Adeco.

Lo lamentable de este proyecto es que se ofrece a los compañeros que son despedidos, siempre y cuando encajen en los siguientes criterios:

- + de 45 años.
- + de 10 años de antigüedad en la empresa.

Atos se hará cargo del coste de este plan de outplacement.

3. Employee Central (EC)

Actualmente los datos de la plantilla, que distintos departamentos de la empresa gestionan en su trabajo diario, están almacenados en soluciones SAP. Esta empresa está en pleno proceso de renovación de sus suites y, por tanto, esto nos obliga a migrar de las actuales herramientas a otras más modernas de esta empresa.

El primer paso que se va a hacer es pasar de Nessie al SAP4 HANA, esta migración se realizará en el verano, pero posteriormente, se prevé que el próximo otoño se volverá a hacer otra migración de SAP4 HANA a Employee Central, que es parte de SAP Success Factors. El objeto de estas migraciones es poder disponer de los datos en un entorno Cloud.

La empresa nos ha asegurado que este nuevo producto cumple toda la normativa vigente en cuestión de Protección de Datos.

Las únicas herramientas que continuarán en Nessie son Mytime y Myleave, es decir las aplicaciones de imputación de tiempos y la de planificación de vacaciones.

Este proceso de migración se realizará a lo largo de este año y el próximo año 2021.

4. Employee Electronic File.

Se va a crear un repositorio en donde la empresa dispondrá de forma electrónica de toda la información que posee de la plantilla de Atos, desde el momento de su incorporación a la empresa hasta el momento de baja.

Esta es una herramienta global (People docs) y por tanto pocas modificaciones se han podido realizar en ellas a nivel de GBU.

El empleado podrá acceder a sus datos e incluso modificarlos, por ejemplo, realizar el cambio del número de cuenta en donde se ingresa su nómina, etc.

5. Shared Source Centers.

Actualmente Atos se encuentra en un proceso de optimización de los trabajos que se realizan en el departamento de Recursos Humanos, estos trabajos se centralizará su realización en los Shared Source Centers.

Va a haber dos grandes Shared Source Centers, uno ubicado en Sofia (Bulgaria) y otro en Chennai (India). Todas las actividades de los departamentos de Recursos Humanos de toda Europa van a estar en el Shared Source Center de Sofia.

6. Compliance

Actualmente cuando un trabajador entra a formar parte de alguna de las empresas del grupo Atos, junto con su contrato de trabajo tiene que firmar los siguientes documentos:

Código Ético.

Código de Conducta

Possible conflicto de intereses

Documento de confidencialidad.

El objetivo es que estos documentos pasen a estar en formato digital y la futura contratación acceda a ellos en un apartado de Mis Aplicaciones en donde podrá leer una pequeña introducción, se descargará los ficheros a firmar y tendrá que validar el proceso, este proceso lo hará antes de su contratación.

Se prevé que en abril ya estará disponible este nueva utilidad.

7. Código de vestimenta.

La empresa dice que quiere modernizar el actual código de vestimenta que existe, y nos ha presentado un brevíssimo esbozo de este documento, en el que clasifican en tres los tipos distintos de vestimenta.

Requerimientos Mínimos: indumentaria básica para favorecer un ambiente profesional y neutral

Casual Business: Indumentaria elegante pero informal.

Standard Business: Vestimenta y estilo forma.

La empresa se ha comprometido a enviar este documento a la Representación Legal de los Trabajadores para que podamos revisarlo y/o modificarlo, cuando se disponga de una versión final, esta sustituirá al actual código de vestimenta.