

A la atención de: Iván Lozano y Susana Azores

C.C.: Comisión de Igualdad

Asunto: Incumplimiento Compromiso Igualdad Atos Spain

En la reunión de la Comisión de Igualdad mantenida el pasado 20 de mayo de 2020, los abajo firmantes trasladamos a la compañía nuestra inquietud respecto al porcentaje de afección de mujeres en el ERTE. Igualmente el porcentaje de plantilla con reducción de jornada afectada, mujeres embarazadas, etc., y se propuso realizar un escrito desde la comisión de igualdad a la dirección de la empresa trasladando este asunto, pero para nuestra sorpresa, la representante de la empresa respondió que, *“el ERTE es por motivos productivos y que en la legislación vigente no hay nada que indique que haya que aplicar la proporcionalidad en estos procesos, por lo que no se considera apropiado tratarlo en esta comisión”*.

Teniendo en cuenta que en el reglamento de la Comisión de Igualdad se incluyen, entre otras, las siguientes funciones de esta:

- a) Velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en Atos Spain.
- b) Detectar las situaciones de discriminación que se puedan producir en la compañía, ya sean por razón de sexo, por razones ideológicas, religiosas, de pertenencia a organizaciones políticas o sindicales, etc., y proponer medidas para corregir dichas situaciones.

Ante la respuesta de la representación de la empresa, nos vemos en la obligación de manifestar lo siguiente:

- 1- Basta realizar un estudio rápido de la información aportada por la empresa durante el periodo de consultas para llegar a la conclusión de que hay al menos dos colectivos discriminados por el ERTE que Atos ha impuesto unilateralmente. Estos colectivos son las mujeres y las personas que se han acogido a su derecho a la reducción de jornada (mayoritariamente mujeres en Atos).

Hemos calculado el porcentaje que suponen dichos colectivos entre las personas afectadas por el ERTE y lo hemos comparado con el porcentaje de esos mismos colectivos en la plantilla de Atos Spain, y hemos podido comprobar que las diferencias son muy significativas.

Todos los cálculos están basados en los documentos “Plantilla ATOS SPAIN 01_04_2020.xlsx” (que la empresa proporcionó a la comisión negociadora del ERTE y contiene la información sobre toda la plantilla de Atos Spain) y “Plantilla Afectados Atos Spain_08052020.xlsx” (que fue remitida a la RLT el día 8 de mayo y contiene la lista definitiva de personas afectadas por el ERTE).

- 2- El 11 de noviembre de 2015 la empresa hizo público para toda la plantilla un documento de **“Compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”**.

En el párrafo 2 de dicho documento se indica:

“En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,

atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Además, en su párrafo 4 indica:

“Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de las acciones acordadas en el Plan de Igualdad que supondrán mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de género en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.” Y finalmente se indica en su último párrafo:

“Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de los trabajadores/as, en el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.”

3- En el documento del plan de igualdad 2018-2021 se define como:

“Se trata de una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres en una organización a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas con el objetivo de lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

A nivel específico u operativo el Plan presenta las siguientes características:

- *(Punto 3) Contempla un carácter integral, en sintonía con la estrategia global de la organización.*
- *(Punto 5) Equidad: garantizar que ningún colectivo quede excluido y que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa, atendiendo a las diferencias (esto puede significar actuaciones diferentes para colectivos/ situaciones diferentes).*

Por lo que no podemos estar de acuerdo en obviar a la Comisión de Igualdad de este asunto y es necesario proponer medidas para evitar que esto vuelva a ocurrir, así como para corregir todas las acciones discriminatorias que la implantación de este ERTE ha supuesto.

Por otro lado, queremos recordarles que los criterios que la Dirección de la compañía ha utilizado para la afectación de la plantilla al ERTE, ya sea total o parcial incumplen los siguientes artículos de la Ley de Igualdad que la propia empresa ha incluido en el Plan de Igualdad de 2018-2021:

- **Artículo 5 de la Ley de Igualdad:** *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.*

La plantilla de Atos Spain consta de 2125 personas, de las cuales 834 son mujeres y 1291 hombres. Hay, por lo tanto, un 39,25% de mujeres y un 60,75% de hombres. Entre las personas afectadas por el ERTE, un total de 389 en la lista definitiva, hay 185 mujeres (un 47,56%) y 204 hombres. Esto significa que la presencia de mujeres en el ERTE es el 121,18% de la que sería si fuera una presencia proporcional a su representación en la plantilla. Una parte de este colectivo ha sufrido especialmente esta sobrerrepresentación en el ERTE. Las mujeres cuya edad es de 60 años o más en la plantilla de Atos Spain son 23 de un total de 2125: un 1,08%. En el ERTE las mujeres de ese rango de edad son 13 de un total de 389 personas afectadas. La sobrerrepresentación en este caso es de un **308,76%**.

- *Artículo 8 discriminación por maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*

Tenemos constancia de que se han incluido mujeres en estado de gestación y personal con permiso por nacimiento.

- **Artículo 44 Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

En cuanto a las personas con reducción de jornada, en Atos Spain hay 328 de una plantilla total de 2125, es decir un 15,44%. Entre las personas afectadas por el ERTE, las que tienen reducción de jornada son 110 de un total de 389, o sea un 28,28%. La presencia de personas con reducción de jornada en el ERTE es el 183,20% de lo que sería si fuera proporcional a la plantilla. Por cierto, ambos casos de discriminación están estrechamente relacionados. En la plantilla de Atos Spain, las mujeres son un 75,3% de quienes tienen reducción de jornada; en la lista de personas afectadas ese porcentaje apenas varía: es un 75,45%.

Si se tratara de una medida que afectara a unas pocas personas, una desproporción de mujeres de más del 20% e incluso una desproporción de más del 80% de personas con reducción de jornada podrían ser achacadas a la casualidad o la mala suerte. Tratándose de una medida que afecta a cientos de personas, tales porcentajes no pueden ser razonablemente achacados a esos motivos, sino que apuntan claramente a que la medida es discriminatoria, ya sea por acción (que se haya discriminado activamente a mujeres y personas con reducción de jornada al elegir las

personas afectadas por el ERTE) o por omisión (que las personas que pertenecen a dichos colectivos vengán sufriendo una discriminación continua que ha perjudicado a sus carreras en Atos, y esto haya causado su inclusión en el ERTE, sin que la empresa haya hecho ningún esfuerzo por corregir estas desigualdades a la hora de imponer una medida que sólo puede empeorarlas).

Por todo lo anterior, los abajo firmantes, componentes de la parte social de la Comisión de Igualdad de Atos Spain les trasladamos nuestra absoluta repulsa ante la falta de sensibilización en los actos y decisiones que el Comité de Dirección de la Empresa ha tomado frente al ERTE. Y les señalamos que la dirección tiene que cumplir sus compromisos y los acuerdos firmados sin que sea necesario que la RLT se los recuerde.

Atentamente,



Sección Sindical de CGT



Sección Sindical de co.bas



Sección Sindical ELA



Sección Sindical de LAB



Sección Sindical de COS

RECIBÍ EMPRESA: