



KiosCCOO.AWL

Número 6 – Abril 2015

Revista de la Sección Sindical de CCOO en



Madrid

Ni nos domaron, ni nos doblaron, ni nos van a domesticar.

Marcelino Camacho

PRIMERO DE MAYO: DÍA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES

El Día Internacional de los Trabajadores o Primero de Mayo es la fiesta por antonomasia del movimiento obrero mundial. Es una jornada que se ha utilizado habitualmente para luchar por conseguir diferentes reivindicaciones sociales y laborales. También se la denomina Día del Trabajo.

1 de mayo de 1890 comienza en España la primera manifestación, como jornada de carácter reivindicativo, permitido por la Ley de Asociaciones de la Restauración, pero al no ser festivo, la celebración de los actos públicos se tuvo que trasladar al domingo siguiente. Fue prohibida durante los siguientes dos años, y una vez legalizadas estas manifestaciones y desfiles, fueron calificadas por la prensa escrita de la época de manera muy distinta, ya que, mientras para unos estos actos eran pura expresión de paz y libertad, para otros eran desorden y violencia.

La mayoría de trabajadores saben que el 1 de mayo es festivo y se celebra el Día del Trabajo, lo que quizás no es tan conocido es la sangrienta historia que se esconde detrás de esta fecha y la lucha de las personas gracias a las cuales se disfruta de un día libre.

Para saber los orígenes del Día del Trabajador hay que remontarse al año 1886, a Estados Unidos. Por aquel entonces los trabajadores habían iniciado una lucha para lograr una jornada laboral de 8 horas. La filosofía era: 8 horas para trabajar, 8 para dormir y 8 para la casa.

Hasta entonces, la única limitación que había en algunos Estados era la prohibición de no hacer trabajar a una persona más de 18 horas seguidas sin causa justificada. La multa por hacerlo era de 25 dólares.

En este contexto, el sindicato con más fuerza en el momento decidió que a partir del 1 de mayo de 1886 la jornada laboral máxima sería de 8 horas y amenazó a la patronal con una gran huelga si no accedían a su petición.

Muchos trabajadores consiguieron su objetivo con la amenaza de la huelga. Los que no lo lograron, iniciaron la huelga el 1 de mayo. En Chicago, los enfrentamientos entre los trabajadores y la policía fueron particularmente sangrientos y duraron cuatro días.

Tras tres días de huelga, el 4 de mayo se convocó una concentración en la plaza de *Haymarket*. Para ese momento, la tensión entre la policía y los trabajadores había alcanzado un punto álgido, tras los violentos choques de los días anteriores.

Ese día, un artefacto explosivo estalló en la plaza de *Haymarket*, matando a un policía. Las autoridades responsabilizaron del crimen a los trabajadores y más de 30 personas fueron detenidas por sus ideas radicales. Inicialmente siete fueron condenados a muerte, aunque finalmente tres de ellos fueron condenados a prisión y cinco a la horca.

Tres de ellos eran periodistas, uno tipógrafo y otro carpintero. En honor a la lucha por la jornada de 8 horas y en recuerdo a estas cinco personas, conocidos como 'los mártires de Chicago', en 1889 se declaró el 1 de mayo el Día del Trabajador por acuerdo del Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional.

Lo curioso es que en EEUU y en Canadá se celebra el Día del Trabajo el primer lunes de septiembre. Se decidió así para desvincular esta fecha del movimiento obrero por miedo a que el socialismo arraigara en EEUU, y posteriormente, Canadá y otros países tomaron la misma medida.

¡Defiende tu dignidad!

[Manifiesto del Primero de Mayo 2015](#)



LAS PERSONAS SON LO PRIMERO
ACABAR CON LAS POLÍTICAS DE AUSTERIDAD
POR UNA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA

ASÍ Cinco millones de personas en paro
El empleo que se crea es de baja calidad
Los salarios pierden poder adquisitivo
Crecen la pobreza y la desigualdad
Se vulneran las libertades y el derecho de huelga
NO SALIMOS DE LA CRISIS

#1mayo



125 AÑOS DEL PRIMERO DE MAYO EN ESPAÑA (1890-2015)

PÉRDIDA DEL CONTRATO DEL SAE DE REPSOL

Hace unos días, la Directora del Negocio, Lorenza López, informó a la plantilla del **Back Office del SAE de Repsol** que este cliente había decidido **no renovar el contrato** de dicho servicio, que nuestra empresa tiene adjudicado desde el año 2006.

En primer lugar queremos expresar nuestro desacuerdo con la forma en la que la Empresa manejó esta cuestión, ya que una vez más **se saltó el Estatuto de los Trabajadores** al no haber informado a la RLT con anterioridad de hacerlo al resto de los trabajadores... pero bueno, que le hace una mancha más al tigre; ya estamos acostumbrados a que la empresa pase soberanamente de la RLT.

Es una pena que Repsol no haya renovado este servicio, en el cual trabajan unas personas que han dado lo mejor de sí, y que **más de una vez le han “sacado las castañas del fuego” al cliente...** Pero claro, eso no importa; lo que importa es ahorrarse unos duros, contratando a empresas más baratas, a costa, claro, de salarios paupérrimos, con la consiguiente bajada de la calidad. Esto ya se venía viendo **desde que se adjudicó el servicio de atención telefónica y de correos electrónicos (Front) a Transcom, y Repsol comenzó a asignarles tareas de Back Office que hasta entonces venía realizando nuestra Empresa.**

Obviamente, fue la desidia, falta de atención y de contención de la Dirección del Área y del Jefe de Proyecto lo que no les permitió “atajar” la situación en ese momento, cuando el futuro del servicio se empezaba a hacer cada vez más incierto. Lo peor es que estas personas ahora deben estar diciendo por ahí que la culpa de la pérdida del servicio es de los trabajadores que no supieron, o no quisieron hacer bien su trabajo... **Ojalá esta gente tuviera la altura y el compromiso profesional que tiene las y los trabajadores del SAE.**

Pero ya hace un tiempo que las cosas vienen muy mal manejadas en este servicio, y con muchas irregularidades. En el último año, o un poco más, **el servicio se deshizo de todas las personas con reducción de jornada**, y en enero del año pasado, tan solo un mes después de las Elecciones Sindicales, **mandó al Bench a un Delegado Sindical** que en ese momento se encontraba trabajando en este servicio... lo curioso del caso es que mientras sacaban gente, entraron un par de compañeras nuevas... ¡Curioso!

Pero más allá de la pena, ahora lo que resulta más importante es lo que pasará con las trabajadoras y trabajadores que se encuentran en dicho servicio. Según se les informó, **“intentarán recolocarlos”**; cosa que esperamos sea cierta. De momento se ha reubicado a tres personas, y esperamos que se haga lo mismo con el resto, porque son personas muy válidas, y muy trabajadoras.



EDIFICIO REVILLA, ¡UN OLOR QUE MARAVILLA!

Pues de maravilla precisamente NO, porque llevamos bastante tiempo con problemas de malos olores en el edificio, sobre todo en los servicios, que muy a menudo huelen fatal.

También hubo un tiempo que los malos olores eran muy habituales en las áreas de trabajo de la 4ª planta (zona Repsol), que fueron debidos a un atasco importante en los sumideros de la terraza, pero una vez limpiados, se solucionó el problema.

Por último, más recientemente, se han vuelto a producir olores como a cloaca en las áreas de trabajo de la 3ª y también en la 4ª (zona Repsol), sobre todo a primera hora del día y más los lunes a la vuelta del fin de semana. Esta vez no fue debido a la terraza, el problema radicaba en un importante atasco en la parte baja de las bajantes del edificio, subiendo los malos olores a las plantas superiores. La explicación por parte del mantenimiento del edificio del por qué se había producido este importante atasco fue que las bajantes del edificio no están muy bien diseñadas. Una vez solucionado el atasco los malos olores desaparecieron... bueno, de momento...

¡Hasta el próximo atasco!

“Debe ser que lo que se ahorra Revilla en la construcción de sus edificios lo dedica a fabricar chorizos como churros”



HORARIOS IRREGULARES

Hace unos pocos días, la Empresa nos entregó un informe de las jornadas que se realizan en Centros de Servicios (Repsol, Real Madrid, Paradores e Iberia Plus) y hemos comprobado que **varios de los horarios que se realizan no están contemplados en nuestro Acuerdo Marco.**

¡Vaya sorpresa con el cortijo que tienen montado algunos!

En estos momentos estamos analizando dicha información, y en cuanto terminemos de hacerlo, la RLT se sentará a negociar con la Empresa.

Os mantendremos informadas/os.

SIGUEN LAS MOVIDAS CON LA FORMACIÓN

Según nos han informado, la RLT de Atos Spain ha enviado una comunicación a Gustavo Hornos, Director de RRHH de Atos Iberia, informando de su decisión de **hacer cumplir el acuerdo que tienen firmado y la empresa amenaza con no informar al resto de RLTs**. Hemos llegado a un punto en el que no todas las empresas del grupo jugamos con las mismas cartas. Unas pueden aplicar Acuerdos de Formación, como es nuestro caso, sin embargo, otras empresas del grupo no cuentan con ningún acuerdo en materia de formación. Por otro lado, nos hemos ido incorporando a estas reuniones las distintas RLTs gracias a la invitación de la RLT de Atos Spain, y **por más que se ha solicitado un aumento del tiempo para dichas reuniones, la empresa se ha negado siempre**. Mientras todas las empresas no tengamos **un único acuerdo de formación** esta situación es insostenible.

Desde CCOO exigiremos las reuniones mensuales que según acuerdo nos corresponden en Worldline Iberia, **si la empresa decide eliminarlas de forma unilateral**, y seguiremos insistiendo en la importancia de tener un Acuerdo común para garantizar el correcto funcionamiento de la gestión de Formación, así como su verdadero fin, la formación de las trabajadoras y trabajadores de todas las empresas del grupo. Todos sabemos los movimientos de personal entre unas empresas y otras del grupo, dependiendo de las necesidades, y **no podemos permitir desigualdades en materia de formación entre las distintas empresas**.

Recomendamos a aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que decidan solicitar un [PIF \(Permiso Individual de Formación\)](#), que se pongan en contacto con la Sección Sindical de CCOO, para poder hacer el seguimiento adecuado, ya que si estos fueran denegados, no tendremos constancia de los mismos, y no podremos hacer ningún tipo de reclamación.

La compañía se vanagloria diciendo que han colgado en la intranet la información y pasos a seguir para solicitar ayudas para estudios:

<https://source.myatos.net/ES/PEOPLE/FORMACION/AYUDAESTUDIOS/Pages/default.aspx>

Se necesita que lo valide el responsable del Centro de Coste al que pertenezca el empleado... Así que lo podrán hacer los privilegiados de siempre, y a la mayoría se le denegará la subvención excusándose en no tener presupuesto para esa formación...

¡Formación para todas y todos!



SORPRESAS TE DA EL BLUEKIWI

Hace unos cuantos días apareció por sorpresa en el espacio de Worldline del BK una noticia muy importante, la cual ha pasado casi desapercibida, y es la siguiente:

26 marzo 2015 en 10:15 | Pedro Castro Barroso » ⓘ NEWSROOM
WORLDLINE IBERIA

RESTRICCION DE COMPRAS

+ Añadir algunas etiquetas

Siguiendo las directrices globales y con el fin de controlar nuestros costes, no se permite realizar compras para uso interno.

Asimismo, todas aquellas compras que sean para un cliente y cuyo importe sea superior a 10K€ serán revisadas por el SCB (spend control board) a fin de determinar si son críticas para el proyecto o no.

Por favor, transmitid este mensaje en vuestros equipos a la mayor brevedad posible.

Gracias de antemano por vuestra colaboración.

¡¡ALUCINANTE!!

¿Cómo puede ser que estando prácticamente a comienzos de año ya no haya presupuesto para compras de uso interno?

Si estamos así ahora, ¿qué pasará a final de año?

¿En qué se habrán gastado ya el dinero?

¿O es que recortan compras para que los proyectos salgan todos a ganancia y luego se puedan repartir los bonus unos cuantos privilegiados?

Preguntas sin respuesta, a la espera de que la empresa nos las aclare o, sino, tendremos que ponerle unas cuantas velitas a la Virgen del Pilar, que últimamente está muy en boga en los círculos de poder.

PROYECTO EXPLORA

Hace unos días, la Empresa convocó a la RLT para informarles de una nueva iniciativa que habían pensado para las personas que se encuentran desasignadas, o sea, en el *Bench*.

En primer lugar nos sorprendió que mientras nos dicen que son imposibles las subidas de sueldos, y están restringidas todas las compras, la Empresa pueda gastarse un pastón en contratar a una consultora externa para iniciar un proyecto como este... pero claro, nuestras sospechas de que hay "gato encerrado" se aclararon rápidamente durante la misma reunión...

La iniciativa, que llevará a cabo la empresa *Right Management*, se trata de una acción para ayudar a las trabajadoras y trabajadores a descubrir sus capacidades y destrezas y encontrar una forma de desarrollar su carrera laboral. Todo esto se llevará a cabo a través de distintos medios, como sesiones grupales, ejercicios y encuestas *online*, y hasta tres sesiones individuales de *couching*.

Hasta ahí, todo suena muy bien, ¿verdad? Pero, ¿qué problema vemos en todo esto?

Pues bien, durante la reunión, nos llamó la atención que las personas que presentaban el proyecto en varios momentos utilizaban expresiones como: "poner el foco en otra cosa", "otras opciones", "otro puesto de trabajo"; hasta llegar a obviedades tales como "dentro o fuera de la compañía"...

Pues bien, para nosotros queda más que claro que el objetivo de la Empresa con esta iniciativa es simple y llanamente que las personas desasignadas terminen pidiendo la cuenta y saliendo a buscarse la vida por ahí.

Ojo con esto, porque más allá de que encuentres tus habilidades, el mercado laboral está más que fatal, y es casi imposible encontrar trabajo por ahí... de hecho, las y los compañeros que despidieron del *Bench* aún están en el paro...

¿Qué consejos os damos? Pues no vamos a decir que no participéis del proyecto, ya que creemos que puede llegar a ser enriquecedor, pero que no os vendan el oro y el moro; y antes que nada pensad en la seguridad laboral y económica que os ofrece vuestro puesto de trabajo; aunque estéis hartas y hartos de estar en el *Bench*. También pedid que os muestren el acuerdo de confidencialidad; no vaya a ser que lo que habléis con el *Couch* luego le llegue a la empresa y lo utilicen en vuestra contra...

Quizás la Empresa debería dar *Couching* a las y los directivos que pierden proyectos y no consiguen nuevos, y en vez de deshacerse de gente, estarían contratando...



ADIVINA ADIVINADOR...

¿Quién es el **Jefe de Proyecto de un Centro de Servicios** que tiene el atrevimiento de hacer calificaciones despectivas de sus colaboradoras?

Ha llegado a nuestros oídos que este "señor" hace unos días **calificó a una nueva compañera como "feíta"...**

¡Pues menudo atrevimiento!

Esta vez pasa porque no tenemos testigos que quieran "dar la cara", pero que sepa esta persona que de tenerlos, **la próxima vez iremos directo a la Inspección de Trabajo.**



Contacta con nosotras y
nosotros y visita nuestra
web:

CCOO.AWL@atos.net

691 127 974

www.ccoo-servicios.es/awl/



¡AVISO IMPORTANTE!

Si eres **afiliada o afiliado de CCOO**, contáctanos para asegurar que estás incluido en nuestras listas de distribución y puedas, así, continuar recibiendo la **información exclusiva** y preferente para la afiliación.