



KiosCCOO.AWL

Número 7 – Mayo 2015

Revista de la Sección Sindical de CCOO en



Madrid

Nada que un hombre haga lo envilece más que el permitirse caer tan bajo como para odiar a alguien.

Martin Luther King

LA LGTBFOBIA, UNA LACRA DE LA SOCIEDAD

El 17 de mayo es el Día Internacional contra la Lesbofobia, la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia (LGTBfobia), y su objetivo principal es el de coordinar todo tipo de acciones que sirvan para denunciar la discriminación a la que están sometidas las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales (LGTB) y para hacer avanzar sus derechos en todo el mundo.

Pese a los muchos avances legislativos y sociales de los últimos años, la LGTBfobia sigue campando a sus anchas en nuestra sociedad y estamos acostumbrándonos a escuchar y ver noticias, como ciertos comentarios LGTBfóbicos de personajes públicos, circulares como la que emitió Metro Madrid, y agresiones físicas, insultos y expulsión de personas LGTB de lugares públicos, tal y como se pone de manifiesto en el [Informe de Delitos de Odio de 2014](#), editado por el Ministerio del Interior, con el alarmante aumento de los delitos de odio hacia las personas LGTB.

Sin embargo, la mayor manifestación de LGTBfobia institucional de este año fue la que realizó el Tribunal de Justicia Europeo el pasado 29 de abril, al avalar en sentencia que los hombres homosexuales tienen prohibido donar sangre, sentencia que gracias a la polvareda que levantó, sirvió para que Francia (país del que provenía la denuncia), anunciase que iba a sentarse a modificar la ley que prohíbe a homosexuales donar sangre.

Hoy es más necesaria que nunca una ley estatal que iguale los derechos de las personas LGTB en todo el Estado, ahora diferenciados por las aprobaciones de diferentes leyes autonómicas, y que facilite medios y herramientas en la lucha contra la LGTBfobia. Entre ellas debe incluirse una **mayor formación y sensibilización a fuerzas y cuerpos de seguridad, cuerpos judiciales y demás profesionales que por su trabajo atiendan a las personas LGTB de manera directa o indirecta.**

El ámbito laboral y el centro de trabajo es uno de los lugares donde se manifiesta la LGTBfobia, las personas lesbianas, gais y bisexuales, en muchos casos tienen miedo a salir del armario, armario al que muchas veces no pueden recurrir las personas transexuales, por miedo a ser discriminadas, sufrir acoso e incluso poder llegar a perder su trabajo. Situación que provoca que no utilicen algunos de los derechos y permisos que tienen.

La negociación colectiva y la acción sindical son las herramientas de CCOO para luchar contra esta lacra social.

El acoso por orientación sexual o identidad de género debe tipificarse con una adecuada escala de gravedad. También hay que **negociar protocolos de actuación contra la LGTBfobia e incluirla dentro de los riesgos psicosociales**. Es necesario además, impulsar la negociación de diferentes medidas en los convenios que sirvan para evitar cualquier discriminación que se dé en las empresas y administraciones.

Asimismo, debemos continuar con la formación y la sensibilización de nuestros cuadros sindicales, y de las delegadas y delegados.

Desde CCOO, tal y como llevamos haciendo desde hace mucho tiempo, seguiremos luchando por hacer de los centros de trabajo sitios libres de LGTBfobia, para que las personas LGTB puedan vivir su orientación sexual e identidad de género con total libertad, sin miedo a sufrir discriminaciones o acosos.

¡La LGTBfobia es violencia!



[Manifiesto de CCOO contra la LGTBfobia](#)

28 DE ABRIL. DÍA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

El pasado 28 de abril se cumplieron 20 años de la aprobación de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), cuyo objetivo es evitar daños a la salud de trabajadores y trabajadoras y que obliga a los empresarios, como responsables de su salud, a implantar la gestión de la prevención en las empresas.

Los siete años de crisis económica y sus consecuencias en términos de precariedad, deterioro de las condiciones laborales y salariales, inestabilidad e incertidumbre, agravan aún más esta situación y el resultado es **una mayor exposición a los riesgos psicosociales, lo que se traduce en enfermedades y accidentes**. Cuanta más inseguridad se añada a la situación laboral, cuanto más se intensifiquen las exigencias empresariales, cuanto más se reduzca el control y la participación de trabajadores y trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo, cuanto más aumente la desprotección ante la pérdida del empleo, mayor es el peaje a pagar en forma de estrés, es decir, enfermedad.

Y mientras tanto, **en Worldline, la Dirección nos dice que en nuestra empresa no hay riesgos psicosociales; qué eso pasa en la fábricas... y al mismo tiempo se niega a hacer una Evaluación de Riesgos Psicosociales, para ahorrarse unos duros, a consta de la salud mental de las/os trabajadoras/es.**

Aprovechamos la celebración del Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, para proponer una serie de medidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

- **Conciliar trabajo y vida:** Las reducciones de jornada no son la abdicación de la carrera profesional, el horario de trabajo es suficientemente extenso para no prolongarlo más.
- **Reconocimiento de Enfermedades de origen psicosocial:** Si Las enfermedades profesionales continúan siendo las grandes ignoradas, las originadas por los riesgos psicosociales (estrés, ansiedad, trastornos del sueño,...) no existen.
- **Independencia y calidad de los Servicios de Prevención:** La presión que sufren los técnicos de prevención desdibuja la independencia de los Servicios de Prevención establecida en la LPRL. Se hace necesario garantizar el desempeño profesional de los técnicos y la independencia, frente a la empresa, del Servicio de Prevención Mancomunado.



[Decálogo de medidas urgentes](#)

FORMACIÓN

Queremos informar a las trabajadoras y trabajadores de Worldline **que las secciones sindicales de CCOO de Atos Spain, Daesa, Atos Consulting Canarias, Atos Worldgrid (Madrid) y Worldline Iberia (Madrid y Barcelona)** hemos presentado a la empresa un **informe desfavorable al plan de formación de 2015**, que nos han entregado. Dicho plan de formación se presenta como la formación para todo el grupo Iberia, sin embargo, con la información facilitada, no podemos saber cuál es el plan de formación real de cada una de las empresas, ni se especifica de qué empresa son los participantes estimados de estas acciones formativas.

Desde hace tiempo llevamos reclamando que la información sea clara. Independientemente de que podamos recibir la información del grupo, debemos poder identificar claramente qué datos corresponden a cada una de las empresas, para así poder evaluar y emitir los informes oportunos. En cualquier caso, hemos estudiado la información recibida, en inglés por cierto, y entre otras muchas cosas, **echamos en falta formación destinada a todo el colectivo administrativo**, que en el caso de Worldline está cerca de ser la mitad de toda la plantilla. Nos parece un **plan de formación discriminatorio**, y sólo enfocado a determinados colectivos, y desde **luego, no refleja las necesidades formativas de toda la plantilla**.

En Worldline últimamente se están impartiendo un número elevado de cursos, pero **no es una formación a la que tenga acceso toda la plantilla**. Como ya es habitual, la página **My Learning** no deja de ser un escaparate inaccesible para la mayoría.

Hemos expresado nuestra **total disposición y voluntad para resolver todas las discrepancias** y evitar las posibles consecuencias que pudieran resultar de no ser solventadas.

¡FORMACIÓN PARA TODAS Y PARA TODOS!



CONVENIO ATOS IT

Hace unas semanas la empresa anunció la firma del primer Convenio de ATOS IT, que ha sido negociado y firmado por la RTL compuesta por delegados de CCOO de la Federación de Industria, bajo el marco del convenio de Industria y no del convenio de las TIC, que es el que se aplica a todos los trabajadores de WORLDLINE, dentro de la Federación de Servicios de CCOO.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Worldline Iberia Madrid queremos expresar nuestro total desacuerdo respecto a la firma de este convenio por la sección sindical de CCOO de ATOS IT, por los siguientes motivos:

- Diferencia los trabajadores en dos grupos dentro del mismo convenio, surgiendo diferencias que pueden generar conflictos y que de desde el punto de vista sindical resulta inmoral.
 - o Por un lado los antiguos, que “conservan” las condiciones adquiridas por los trabajadores de ATOS IT antes de su firma, a costa de empeorar las condiciones laborales de las nuevas contrataciones
 - o Los nuevos que tienen un convenio precario.

- A pesar de ser ratificado por una unanimidad por todos los trabajadores de ATOS IT, han existido las siguientes irregularidades :
 - o Se ha mostrado una parte del convenio, ocultando información, y todo ello documentado con cuadros numéricos en los cuales se intenta demostrar que en algunos casos se pierde algo y que en otros se gana algo (por ejemplo importe de guardias)
 - o Se presenta un convenio perjudicial para los trabajadores, pero a los que les votan no les afecta porque tienen su carta personal que les salva de la aplicación del convenio
 - o Los trabajadores aún no han recibido su carta personal con las condiciones que conservan. Desconocen su nueva categoría laboral y no saben aún cómo quedará compuesto su sueldo.
 - o La sección sindical de CCOO de ATOS IT ha negociado de forma autónoma, sin comunicar ni coordinarse con el resto de las secciones de CCOO del grupo ATOS. Dicha negociación no se ha realizado con responsables de ATOS IT, sino con RRHH que da servicio a todo el grupo ATOS

- Los artículos tienen doble vara de medir, por un lado son concisos y medibles cuando se tratan de obligaciones de los trabajadores, mientras que las obligaciones de la empresa están redactadas de forma no exigible (“la Empresa intentará...” “comunicará...”, etc).

- Existen artículos que no son aceptables y legalmente se pueden debatir. Por ejemplo :
 - o Preaviso de 30 días LABORALES para cesar voluntariamente
 - o En caso de conflicto con días de disfrute de vacaciones decide la empresa y se prohíbe al trabajador acudir a la vía judicial.
 - o La empresa puede imponer un horario flexible sin remuneración, siendo el responsable del servicio quién determine las horas de flexibilidad, por ejemplo horario de 7:00 a 19:00 h. con 4,5 h. para comer
 - o Se regular un sistema de faltas leves, graves o muy graves que pueden llevar al despido procedente. El árbitro de dichas faltas es la empresa de forma unilateral.

- Si te envían al BENCH, la empresa considera que concurren causas organizativas y pueden aplicar reducción de trabajo y por consiguiente del sueldo del 70%, cambio de centro de trabajo, despido objetivo de 20 días máximo 12 mensualidades.
- La formación OBLIGATORIA te pueden exigir que realices el 50% fuera de tu jornada laboral
- Los viajes de trabajo no se consideran trabajo efectivo, por lo tanto si te vas un sábado a Los Angeles para comenzar a trabajar el lunes a primera hora, el domingo es a costa de tu tiempo libre.
- Se establecen categorías que no están relacionadas con el trabajo realizado y salarios precarios. Se parten de 9.960€ brutos / anuales.
- No se reconoce la antigüedad

Este acuerdo es propio de ATOS IT, aprobado por los trabajadores de dicha empresa, y de momento no afecta a los trabajadores de Worldline, pero parece que la intención de ATOS es llegar a aplicarlo a todas las empresas del grupo, y si así fuera, perderíamos bastante.

La empresa está apostando por demostrar que con condiciones precarias se puede crecer, crear estabilidad en el empleo y por consiguiente obtener beneficios y para ello no van a dudar en:

- Integrar empresas dentro del grupo ATOS IT, "disfrutando" de este Convenio
- Las nuevas contrataciones se realizan a través de ATOS IT, que serán subcontratados por el resto de empresas del grupo, con lo cual ATOS IT no asume riesgos en proyectos.
- Los proyectos se pueden quitar o no ofertar por empresas del grupo en beneficio de ATOS IT.

Si en algún momento os ofrecieran un traslado de empresa desde Worldline a ATOS IT, os recomendamos encarecidamente que nos lo consultéis antes de firmar cualquier documento.



EL DESFIBRILADOR

Tenemos malas noticias. Parece que ser que el Sr. Revilla ya **no va a instalar un nuevo desfibrilador homologado en el edificio**, debe pensar que con el que ya hay es suficiente. Y para vuestra información, por si algún día tenéis una necesidad urgente de reactivaros el corazón, deciros que el ya existente se encuentra situado al lado de la escalera del fondo del edificio. Es accesible desde todas las plantas, lo único es que hay que esperar un rato a que llegue a la que estemos situados. Una vez en la planta se abren unas puertas automáticas y tenemos que acceder a su interior. Es un habitáculo bastante grande y un poco tétrico de color negro, que impone un poco, la verdad. Después de superar el pánico inicial, y situados en el interior, el funcionamiento es muy sencillo, tan fácil como pulsar cualquiera de los botones numéricos que hay en una de sus paredes. En ese momento recibiremos una importante descarga eléctrica que resucitaría a un muerto bien muerto. **Parce un ascensor, ¡pero es un desfibrilador!**

Bromas aparte, con este artículo queremos aprovechar para reivindicar dos cosas: la primera que **arreglen de una vez por todas “EL ASCENSOR” que da las descargas eléctricas** y no se escuden en que el problema es de las personas que lo usan por la electricidad estática que acumulan en sus cuerpos. Y la segunda es que, tanto Worldline Iberia, como el Servicio de Prevención Mancomunado de Atos Spain contacten, de una vez por todas, con la propiedad del edificio y le **soliciten la instalación de un desfibrilador** de uso conjunto para todos los empleados de las empresas situadas en Albasanz 16; y para evitar su posible negativa por falta de dinero, proponerle que el gasto sería repartido entre la propiedad y las empresas inquilinas.

De todas formas..... ¡¡¡MUCHO MEJOR SIN DESCARGAS!!!



PROYECTO EXPLORA

Unos días después del lanzamiento del número anterior de nuestra revista, la empresa convocó a las personas que se encuentran desasignadas a una reunión informativa sobre este proyecto

Por suerte, nadie allí presente vio en el proyecto ningún tipo de proyección laboral dentro de la empresa, y eran conscientes del objetivo oculto de dicho proyecto, y que denunciarnos en su momento.

Esperamos que el emprendimiento sea beneficioso para las personas que tiene la posibilidad de aprovecharlo, y que luego la Empresa sepa también aprovechar el crecimiento personal y profesional de sus empleadas y empleados.

JORNADA INTENSIVA DE VERANO

El día 16 de junio comenzamos con la Jornada Intensiva de Verano, en la que la jornada laboral se reduce una hora, para aquellas personas que trabajan 8 horas diarias, y el proporcional para las personas que realizan una jornada parcial o tienen reducción de jornada, y queremos recordar que es un derecho de todas y todos, e indicar que **si tuvierais algún problema, podéis poneros en contacto con nosotros.**

¡Feliz verano!



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.