



¿Quieres ponerle nombre a esta revista? Envía tus sugerencias a [david.lozano@atosorigin.com](mailto:david.lozano@atosorigin.com)

# El Kios CCOO

Revista de la sección sindical de CCOO en Atos Origin - Catalunya



Número 2. Febrero de 2005

## Firmado el acuerdo de Homologación

Tras meses de negociación el día 12 de enero se firmó por fin el acuerdo de homologación. Este acuerdo fue suscrito por las tres secciones sindicales presentes en la empresa (CCOO, UGT y CGT) y por la dirección de personal. Estas son las características principales del acuerdo:

- **Jornada:** 1760 horas anuales. En periodo de jornada partida 40 horas semanales (8:30-18:00 de lunes a jueves, 8:30-14:30 los viernes), en jornada intensiva 35 horas semanales (8:00-15:00, del 16 de junio al 31 de agosto). El 24 y 31 de diciembre son festivos adicionales y 24 días de vacaciones. Para los que trabajan a turnos 220 jornadas de 8 horas.
- **Ticket Restaurant:** 912€ anuales para todos los trabajadores. Cuando se parta jornada en periodo de jornada intensiva y/o viernes, 7'5€ adicionales.
- **Acumulación de horas de lactancia** en 21 días naturales de descanso.
- Se respeta el contenido de acuerdos anteriores, como el **cálculo de horas extras en cómputo semanal**, el objetivo de **pactar con los clientes horarios que coincidan con el acordado**, las definiciones y compensaciones para **guardias y disponibilidad**, los **pluses de turnos**, etc.

### Luces y sombras del acuerdo de Homologación

El camino no ha sido fácil y, como todo, este acuerdo tiene sus luces y sus sombras. Empecemos por lo positivo: el acuerdo, como documento que sólo pretende homologar las condiciones de diversos colectivos, es bueno. En “lo gordo” ninguno de los colectivos pierde, ya que la jornada corresponde a la que tenían los trabajadores de Sema, Sligos y Origin, y es mejor que la de Atos ODS; el ticket restaurant equivale (más o menos) a 6'01€ diarios por día de jornada partida y además tiene carácter general

Sin embargo hemos perdido una oportunidad única para conseguir algunas de nuestras reivindicaciones históricas. He aquí algunas de las propuestas que hemos tenido que abandonar para llegar al acuerdo:

- Un **incremento mínimo de los salarios**. Ninguna de las fórmulas propuestas fueron aceptadas por la Dirección. ¿Motivo? No penséis que por su viabilidad económica, sino porque **no quería perder la facultad de poner un 0% al trabajador que quisiera** (si al menos nos hubieran engañado un poco diciendo que eso hipotecaría el futuro de la compañía o algo parecido...)
- **Actualización de las compensaciones con el IPC real**, primero aceptado y luego rechazado por la Dirección, que al final se quedó en actualización de **algunas** compensaciones con el **IPC previsto**. Si, hasta el punto de arañarnos algunas décimas llegaron.
- **Ticket Restaurant de los viernes**. La Dirección no aceptó pagar un ticket al que tuviera que partir jornada los viernes de forma habitual (aunque sí a los que lo hicieran de forma esporádica). Finalmente se comprometió a ello, pero a partir de 2006.

### y ahora, ¿qué?

Ahora se nos presentan dos frentes importantes:

- El primero es la lucha para que se **respete el acuerdo**. Poco importa lo que hayamos conseguido si no se aplica: directores y gerentes nos tienen acostumbrados a tomar de los acuerdos lo que les interesa y **no respetar** el resto. Este será un trabajo complicado ya que la Dirección de la Empresa se niega a difundir públicamente su postura al respecto, fomentando en la práctica este tipo de comportamientos y probablemente practicando un doble juego, variando su discurso según se dirija a trabajadores o dirección... ¿o cual es sino el objeto de tanto obscurantismo? ¿porqué se niegan a decir abiertamente lo que sí nos admiten en privado?
- El segundo es seguir trabajando, no ya por la homologación (ya conseguida), sino por conseguir algunas de las reivindicaciones que hemos llevado a la mesa de negociación ya que son asumibles por la empresa y, sobretodo, **cuestión de justicia**, como por ejemplo, erradicar **las subidas 0%** de esta empresa de una vez por todas.

### ¿Quieres contactar con nosotros?

Lo mejor sería enviarnos un e-mail a la sección

[es-ccoo.catalunya@atosorigin.com](mailto:es-ccoo.catalunya@atosorigin.com)

El “capo di capos” es Francesc López

[francesc.lopez@atosorigin.com](mailto:francesc.lopez@atosorigin.com) 93 242 (3856)

El (i)responsable de esta publicación es

[david.lozano@atosorigin.com](mailto:david.lozano@atosorigin.com) 93 504 (3575)

Y, por supuesto, a través de los cualquier compañero de la Sección Sindical de CCOO que conozcas.

### ... y llegaron los aumentos



En enero tus sueños juegan a la lotería

y vuelven a ser discrecionales. Como si tu sueldo lo ganaras de un sorteo en lugar de por tu trabajo este dependerá de la suerte... la suerte de caerle bien a tu jefe, de no tener familia o disfrutar trabajando gratis.

Si tienes aún más suerte y eres mentalmente lento hasta puedes creerte alguna de las tomaduras de pelo de tus jefes: estos te venderán como aumento los tickets restaurant, la consolidación del variable en fijo, la “compra” de tus ventajas en Origin y, ¿ique se yo!? las rebajas de enero. No cobrarás más pero serás más feliz.

## ¡Espectáculo de marionetas en el CSS!



Transcurría la reunión ordinaria del CSS con toda normalidad... es decir, no se hacía nada, cuando algunos delegados denunciaron la situación del centro de Lepanto... **¡y saltó la sorpresa!**

Verona, en un alarde de buena voluntad (e inocencia) quiso comprometerse a realizar una serie de medidas de urgencia para resolver los problemas de dicho centro.

**¡Mec! ¡error!** como nuestro técnico favorito, Gustavo, apuntó: ***“la representación de la empresa no puede comprometerse a ninguna acción en el CSS; en el CSS sólo se puede acordar elevar propuestas a la Dirección”.***

Eliminada la acción más obvia Verona lo volvió a intentar, ***“acordemos una propuesta para presentarla a Dirección”.***

**¡Mec! ¡error!** Como Gustavo apuntó de nuevo: recordándonos, eso sí, que él está sólo como asesor nos dió su opinión ***“aunque nadie la ha pedido y sólo por si alguien la quiere escuchar”*** que fue que ***“la empresa no debería firmar esa propuesta y que la presentarán los Delegados de Prevención directamente”.***

Este es el vergonzoso extremo al que se ha llevado al Comité de Seguridad y Salud: a un guiñol en el que los representantes de la empresa ven su papel reducido al de meras marionetas; a un trámite vacío que sólo busca librarse de la próxima multa y no trabajar para la Seguridad y la Salud en la empresa.



## Curso gerencial de interpretación de acuerdos

Hemos tenido acceso al nuevo libro de la editorial ***El viejo lobo*** (ahora con nueva encuadernación en lana), libro de los llamados de autoayuda que enseña a los gerentes y directores a interpretar acuerdos.

El libro ha tenido una gran acogida entre nuestros directores, que ya han aplicado sus conocimientos recién adquiridos a la interpretación del último acuerdo. Por ejemplo:

donde el acuerdo dice (punto 3.h plus de movilidad, pág 7 de 12)

***“(el nuevo plus de movilidad) no podrá suponer, en ningún caso, una percepción inferior a la que actualmente se viniera recibiendo por este concepto”***

el director interpreta

***“se pagará un plus de movilidad equivalente a 9 euros diarios (...). Como norma general este plus de movilidad cancelará cualesquiera otra compensación que estuviera recibiendo el empleado por este concepto”***

donde el acuerdo dice (punto 1.b.1 Horario general, pág 2 de 12)

***“La Dirección de la Empresa procurará pactar (...) con los clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido en el presente acuerdo”***

el director lee

***“nuestra obligación es que los colaboradores realicen SIEMPRE el horario del cliente”***

donde el acuerdo dice (punto 2.c Horas extraordinarias pág 4 de 12)

***“Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo semanal”***

el director entiende

***“no se compensarán los días trabajados por la tarde en jornada intensiva, viernes tarde, etc, siempre y cuando el cómputo anual de horas no supere las 1760”***

**Los textos en subrayado y cursiva son extractos del acuerdo, mientras que los textos en cursiva lo son de un comunicado real de Carlos Arenas a sus subalternos.**

## ¿Los tickets-restaurant lo compensan todo?

Entrando en vigor los acuerdos a la vez que los aumentos es seguro que muchos estaremos escuchando lo de ***“es que la subida de tickets”*** para justificar una ridícula ***“subida salarial”***. Pues bien, nos hemos decidido a cuantificar cual es ***“el coste de los tickets”*** para la empresa..

En el año 2002 los trabajadores pertenecientes a la actual Atos Origin (2900 en Sema que cobran 720 € y 1100 en Atos ODS Origin que cobran 1200 €) recibíamos como ayuda alimenticia un total de **3.408.000 €**. Para saber lo que supondría dicha cantidad a día de hoy aplicamos los IPC de 2002 (4%), 2003 (2'6%) y 2004 (3'2%) y **tenemos 3.752.839 €**.

Sin embargo la cantidad que percibiremos son **3.648.000 €**, **inferior a lo que suponían los TR en 2002**. Todos sabemos lo que ha subido la vida y sobretodo los menús en los restaurantes, ya que en 2002 aún quedaban menús a menos de 6€ y hoy difícilmente se encuentran a menos de 7'5€.

Nuestra valoración al respecto de esta ***“subida”*** es que la empresa saca provecho de ella y no porque sea un coste añadido, que como veis no lo es, sino por la repercusión que causa en el acuerdo al parecer que ha dado el ***oro y el moro***.

**Os recordamos que para cualquier tema de Salud**

**Laboral os podéis dirigir a David Lozano:**

**[david.lozano@atosorigin.com](mailto:david.lozano@atosorigin.com) ext 3575 (93 504 35 75)**

## Cesión de Netfocus a Atos Origin sae

A mediados de diciembre nos enteramos que se estaban perfilando los últimos detalles para la cesión de la Unidad de Servicios Profesionales de Netfocus a Atos Origin SAE.

Desde ese momento la Sección Sindical de CC.OO. ha estado acompañando y asesorando a nuestros compañeros en las negociaciones que han mantenido con nuestra Compañía. Finalmente la cesión se firmó el pasado 17 de enero de 2005 y será efectiva a partir del 01/02/2005.

Para nuestra compañía esto implica la incorporación de 46 Trabajadores y asumir el contrato de la unidad con el Banc Sabadell cuya finalización está prevista para el 31/12/2007. También ha supuesto que el Banc Sabadell reconozca como proveedor estratégico a Atos Origin junto al único existente hasta este momento (Accenture) y está previsto que haya un aumento del volumen de horas contratadas.

Para nuestros compañeros, la incorporación ha supuesto una mejora general de sus condiciones laborales al asumir nuestros acuerdos como propios y particularmente han conseguido lo siguiente:

- Actualización del 3% del salario bruto de todos los Trabajadores en el 2005.
- Consolidación del salario variable como fijo salvo para 6 altos cargos (jefes y directores).
- Compromiso de revisión y aumento de la masa salarial global de los 46 Trabajadores para los años 2006 y 2007 en un porcentaje mínimo equivalente al IPC previsto para estos 2 años.

Nuestra valoración es positiva, puesto que nos va a permitir consolidar un cliente estratégico y abrir nuevas vías de negocio.

Damos nuestra bienvenida a los nuevos compañeros y nos ponemos a su disposición para cualquier cosa.

## CONSTITUCIÓN EUROPEA, ¿SÍ o NO? INFÓRMATE ANTES DE VOTAR

Este simple formulario puede ayudarte a tomar una decisión ante el próximo referéndum de ratificación de la actual Constitución Europea (20 de febrero de 2005). Simplemente responde **SÍ** o **NO**

1. ¿Conoces el contenido del Tratado que se someterá a Referéndum el 20 de febrero de 2005?
2. ¿Sabías que la Constitución Europea es de rango superior a la Constitución de cualquier Estado miembro?
3. ¿Estás recibiendo información o crees que hay debate público sobre este Tratado?
4. ¿Sabes que esta Constitución es la Ley Fundamental que afectará nuestra vida y la de las futuras generaciones?
5. ¿Votarías una Constitución con un GRAVE DÉFICIT DEMOCRÁTICO en su proceso de ELABORACIÓN?
6. ¿Ratificarías una Constitución que impone la PRIVATIZACIÓN de la SEGURIDAD SOCIAL, EDUCACIÓN y TRANSPORTES entre otros servicios y empresas públicas (Art.III-122, Art. III-166) y en la que ya no aparecen como Servicios Públicos, sino como "Servicios Económicos de Interés General"?
7. ¿Sabías que en este texto aparece 78 veces la palabra "mercado", 27 la palabra "competencia", 3 veces "progreso social" y 1 "economía social de mercado"?
8. ¿Ratificarías una Constitución que SUSTITUYE EL DERECHO AL TRABAJO POR el DERECHO A TRABAJAR (Art. II-75) reduce a su mínima expresión la protección contra los despidos, el desempleo y la exclusión, el derecho a una pensión de vejez y el derecho a una vivienda?
9. ¿Ratificarías una Constitución que NO ASEGURA la IGUALDAD DE GÉNEROS? (Art. III-116)
10. ¿Sabías que una empresa que desarrolle su actividad en España podrá fijar su sede en otro país comunitario y que las condiciones salariales, derechos sociales, normativa del medio ambiente, etc. serán las de ese país? (Directiva Bolkenstein)
11. ¿Ratificarías una Constitución que "potencia una mano de obra adaptable" ? (Art. III-203). La temida FLEXIBILIDAD tendría rango Constitucional.
12. ¿Ratificarías una Constitución que subordina la UE a la OTAN e IMPONE AUMENTAR el gasto PÚBLICO militar? (Art. I- 41)
13. ¿Ratificarías una Constitución que establece el PODER FINANCIERO (Banco Central Europeo) POR ENCIMA del poder político y la DEMOCRACIA?
14. ¿Ratificarías una Constitución que MENOSCABA los DERECHOS SOCIALES Y LABORALES adquiridos en Europa tras siglos de lucha?
15. ¿Votarías SÍ o NO porque así lo dice un político o comunicador?
16. ¿Firmarías, sin conocerlo en detalle, un Contrato de más de 300 páginas que va a regir toda tu vida?
17. ¿Sabías que para modificar el texto de la Constitución será necesario el acuerdo de los 25 estados miembros?

### Queremos dar la bienvenida a nuestros nuevos compañeros:

Jordi Miquel Miquel	Consultor Senior	05/11/04	ERPS
Laura Garrido Ortiz	Auxiliar Administrativa	08/11/04	MerCap
Vittorio Togliatti	Analista Programador	19/11/04	Catalunya
Lourdes Tiñena Pellicer	Analista Funcional	18/11/04	Gr.Eventos
Sergio García Delgado	Operador Periféricos	01/12/04	DistSerDel
M Ángel Brines García	Consultor Confirmado	10/12/04	ConsNeg
Ricardo Porta Serna	Analista Funcional	13/12/04	Catalunya
Víctor Fernández Cast.	Analista Orgánico Sr	03/01/05	
Alejandro Navarro Gon.	Analista Programador	17/01/05	

### y a los 46 provenientes de NetFocus de los cuales

25 son analistas, 11 son titulados de grado superior, 6 analistas-programadores, 3 programadores senior y 1 programador junior

### además de informar de la formalización de la conversión de temporal a indefinido de

Mª Carme Soria Delgado	26/10/2004
Daniel Jesús Fernández Tenor	01/11/2004
José Antonio Ortiz Reyes	02/11/2004
Juan Vida Úbeda	15/11/2004

### y deseamos suerte a los que nos dejan

Francesc Rosas	Dimisión voluntaria	03/12/04	Catalunya
Román Moreno	Vencimiento de contrato	15/12/04	ProfServices
Juan V. Melsion	Dimisión voluntaria	22/12/04	Gr.Eventos
José Ortega	Despedido	30/12/04	EntServDel
Maite Sainz	Dimisión voluntaria	31/12/04	Gr.Eventos
Anna Llorca	Dimisión voluntaria	31/12/04	Gr.Eventos
Enrique Gómez	Despedido	20/01/05	Catalunya
Francisco Paniello	Despedido	20/01/05	Catalunya

### OFERTAS INTERNAS EN BARCELONA

**1 persona de Soporte Microinformática**

**1 persona Analista Programador en Java JSP Struts**

### La formación continua

Todos los trabajadores tenemos derecho a la formación continua. No es un derecho "gratuito", sino contributivo: todos pagamos por ello una parte de nuestra cotización a la Seguridad Social.

El ejercicio de ese derecho lo recibimos indirectamente: no podemos solicitar el dinero de formación continua para pagarnos un curso, sino que ha de ser alguna organización el que nos debe dar el curso y, una vez realizado, esta organización solicitará el dinero al FORCEM.

**¿A qué viene esto?** Una de esas organizaciones que nos puede dar el curso es la propia empresa. De hecho casi la totalidad de los cursos que se ofertan en Barcelona son de ese tipo, y la empresa solicita subvención al FORCEM por ellos.

**Y... ¿el problema?** El problema es que nos están dando gato por liebre. El acceso a estos cursos debería estar abierto a todos los trabajadores, y sin embargo los cursos que se están ofertando no son para todos. Casi todos ellos son preparados y gestionados por Grandes Eventos, y no se permite asistir a ellos a trabajadores del resto de divisiones.

**¿Porqué nos engañan?** El principal causante es la rancanería de los directores (como es el caso de Josep Albert), por la cual no se hacen cursos. En una situación normal habría cursos abiertos y cerrados (como los actuales); sólo se pediría subvención por los abiertos.

Al no existir cursos abiertos la empresa juega una mascarada para poder solicitar la subvención de todas formas: hacer pasar los cursos cerrados como si fueran abiertos y pedir la subvención por estos.

El resultado lo conocemos: una formación que no llega y unas reuniones de la **comisión de formación** en la que, en lugar de trabajar para que esa formación llegue tenemos que estar discutiendo sobre **chorradas**, ya que Tomás Lesmes (responsable de formación) se empeña en mantener la mascarada y, por tanto, nos pasamos la reunión en juegos dialécticos acerca de como se ha de interpretar tal y cual palabra de los acuerdos, en lugar de resolver problemas.

¿Sabes cuántas horas extraordinarias se hicieron en el 2004 en Banco de Sabadell? **Ninguna**      ¿y la compensación que se recibe por el esfuerzo realizado? **Fácil, 45 días por año trabajado.**



## Organizarse

**Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.**

Ejércitos, estados totalitarios o democráticos, familias sicilianas u organizaciones empresariales son grupos de personas que se han unido y organizado para conseguir unos objetivos beneficiosos para ellas, ya sea morales o materiales.

Las organizaciones han sido más odiadas que amadas dado que una de sus características principales es que anteponen los objetivos de sus miembros a los del resto creando situaciones de injusticia cuando adquieren suficiente poder para imponerse. De hecho durante siglos hemos estado sometidos por una u otra organización que se hacía dominante y pretendía perpetuarse a base de las más variadas atrocidades.

Sólo desde hace muy poquito tiempo y en las sociedades más avanzadas se ha conseguido que organizaciones contrarias convivan, sin aniquilarse, respetando unas normas generales, y gracias a eso han surgido algunas que trabajan por la igualdad y el bien común alcanzándose con ello un estado en el que poder vivir sin miedo a la muerte violenta, tener una vida más larga y confortable y preocuparnos cada vez menos por las necesidades básicas.

La experiencia demuestra que organizarse da mejores resultados que ir individualmente, por eso en los regímenes totalitarios, da igual su color, es lo primero que se limita.

La mejor manera de controlar una organización es desde dentro: siendo el que manda claro está, pero eso no vale; o participando en ella para cuidarla y mejorarla. Y para enfrentarse a una de ellas ha de ser con otra de la misma envergadura o fuerza. Un individuo solo o muchos pero sin un plan de acción coordinada tiene poco que hacer frente a un grupo que se mueva en la misma dirección y con unos objetivos claros (¿te suena?). Los primeros tienden a moverse como cacatúas despistadas y sólo con que una cacatúa sea desplumada y se sepa las demás se sienten indefensas y se hacen caca. Encima luego no reconocen que la caca es suya y dicen que es tuya (túa, en su idioma) de ahí su nombre “cacatua”, que es lo que dicen casi todo el tiempo, echándole la culpa a los demás.

Bromas absurdas aparte, la Europa occidental desarrollada que tenemos se basa en muchas organizaciones que se vigilan y se enfrentan unas a otras para conseguir un equilibrio de fuerzas. Mientras ese equilibrio no se consiga existirán situaciones de abuso. Cuanto más organizada está una sociedad mejor vivirán sus ciudadanos.

Por eso hay que organizarse, ahora que se puede.

No seas cacatúa.

**Sindicato: Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.**

## ¡Vaya güebis!

**Lesbian GNU/Linux** Una nueva distribución de nuestro sistema operativo favorito, con más de 10.000 paquetes incluidos y con un maravilloso sistema de gestión de paquetes llamado **porn-get**

<http://www.lesbian.mine.nu/>

**hack in the box Keeping Knowledge Free**, sitio diseñado para estimular la discusión sobre temas de seguridad y convertirse en un una base de datos de conocimientos abierta al público.

<http://hackinthebox.org/>

**Recuerda que para cualquier duda relacionada con la afiliación puedes contactar con el responsable de extensión, Paco Blázquez en:**

[paco.blazquezmartin@atosorigin.com](mailto:paco.blazquezmartin@atosorigin.com)

tfno 93 446 29 26



## FICHA DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos	DNI	
Dirección	CP	Población
Dirección correo electrónico <i>Atos Origin sae</i>	Teléfono <i>08/045797156</i>	Fec. nacimiento <i>A28240752</i>
Empresa: Nombre	Número de la Seguridad Social	NIF <i>Barcelona</i>
Centro de trabajo	CP	Población
Teléfono	Antigüedad en la empresa	Categoría profesional
Domiciliación bancaria: Titular	DNI	Código cuenta cliente (20 dígitos)
<b>Firma:</b>	Fecha	

Envía esta ficha por FAX a la sede de COMFIA-CCOO más cercana, o entrégala a cualquier miembro de la sección sindical de CCOO en tu centro de trabajo.  
FAX de COMFIA-CCOO: Barcelona 93 310 71 17