



# El Kios **CC.OO.**

Revista de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Atos Origin

**Número 16 Julio 2006**

## LLEGO LA SUBIDA...

Finalmente en Julio hemos vistos recompensados nuestros esfuerzos y de una vez por todas, nuestra subida se refleja en € y no en palmaditas en la espalda.

Esta subida ha afectado a buena parte de la plantilla y de una forma proporcional, siempre hablando en función de tramos salariales, y mas justa que la que se venia produciendo hasta el momento, con aquellas famosas subidas “por buen comportamiento”.

Aprovechamos esta ocasión para solicitaros que reviséis, aquellos que consideréis que se ha producido un error en la subida, vuestras nominas correspondientes a Julio 2006 y diciembre 2005, para poder verificar si efectivamente la subida no se ha aplicado correctamente.



Como se indicaba en el acuerdo os resumimos brevemente aquellos casos mas comunes:

Salarios inferiores a 27.000 € y hayan tenido en 2006 una subida inferior al 3,75% ahora han debido de ver reflejada una subida en su nomina, con carácter mensual.

Salarios superiores a 27.000 € e inferiores a 45.000€ y hayan tenido en 2006 una subida inferior al 2,5% deberían ver reflejada una “paga extra” en la nomina de julio.

Salarios superiores a 45.000 € e inferiores a 50.000€ y hayan tenido en 2006 una subida inferior al 0,75% en julio deberían haber tenido una “paga extra” en la nomina de julio.

Como en cualquier acuerdo, este no iba a ser menos, quedan excluidas de la subida algunas personas, como aquellos cuyos salarios son superiores a 50.000 € ó los trabajadores cuya incorporación se haya producido en el 2006, pero consideramos que en líneas generales el acuerdo es un avance muy positivo para toda la plantilla (independientemente de la división, como dice algún gestor) y que todos los trabajadores de Atos Origin debemos felicitarlos por ello.

Esperamos seguir en esta línea de trabajo que permita firmar acuerdos por el buen funcionamiento de la compañía y que a su vez estos resultados, a diferencia de lo que ocurría antes, repercutan en la plantilla.

## ¿QUÉ LE PASA A MANAGED OPERATION?

¿Qué le pasa a Managed Operations?. Ya son incontables con dos manos las quejas sobre los incumplimientos del Acuerdo Marco que hemos recibidos de los trabajadores de este departamento. Si tan valorados son sus “colaboradores”, como ellos mismos les llaman, ¿por qué los engañan con interpretaciones unilaterales que tienden a esquilmar los derechos pactados por los representantes sindicales?, ¿por qué escatiman cualquier posible “premio” al buen hacer de sus equipos?.

Primero, inventaron la norma que permitía cobrar turnicidad solo en caso de hacer más de dos semanas de tarde al mes. Después les vendieron como subida salarial lo que por derecho les corresponde como concepto de antigüedad. Y ahora, que el horario pactado con el cliente prima sobre el pactado en el Acuerdo Marco y por lo tanto, no se consideran compensables los excesos de jornada.

Todo ello, lo podemos aderezar con gestores inexpertos, que incapaces de dirigir a sus equipos, utilizan las agresiones verbales para imponer su razón. O aquellos con la cualidad de machacar a un trabajador hasta conseguir que “voluntariamente” abandone la empresa.

Y si tocamos lo relativo a los derechos de igualdad, ¿por qué “aparcen” a las trabajadoras a su vuelta de su baja maternal durante meses? Acaso un parto merma sus cualidades reconocidas durante años.

¿Qué pasa con los trabajadores que ejecutan su derecho a conciliar la vida Laboral y Familiar solicitando una reducción de jornada?. ¿Es que pierden su capacidad profesional y por lo tanto no son merecedores de estar en dicho departamento?.

¿Qué le pasa a Managed Operations?. ¿Acaso tiene carta blanca para seguir con sus atropellos?.

Evidentemente, desde esta Sección Sindical, seguiremos luchando para ponerles freno.



## CLIENTES INSALUBRES

Como ya sabréis, desde CC.OO. trabajamos para hacer que el sector se una y deje de ser coto de la piratería de empresas sin defensa de los trabajadores, lo que acaba perjudicándonos a todos.

En el ámbito de la Salud Laboral, lleva ya trabajando 2 años un grupo que se dedica a esto en exclusiva, promoviendo y coordinando acciones como sindicato, que abarquen a todas las empresas del sector.



La última, y probablemente la de más alcance, fue una revisión/identificación de riesgos en las instalaciones de Banesto en la calle Mesena el pasado mes de Junio. Es posible que hayáis oído hablar a algún compañero de las condiciones que allí existen. Se podría decir que no son las mejores y, al parecer, a este cliente no le importan en exceso. A fin de cuentas, no son más que subcontratados ¿no?.

Bien, desde la agrupación de Tecnologías de la Información y la Comunicación de Comfia CC.OO. nos propusimos que, en coordinación con las secciones sindicales del propio cliente, se acabaran estos desmanes contra nuestros trabajadores. Legalmente, en cualquier cliente en el que os encontréis desplazados deben trataros como trabajadores propios en materia de prevención de riesgos laborales.

No es de recibo lo que nos encontramos en dicha visita, espacios reducidos de trabajo, puestos compartidos, vías de evacuación insuficientes o abiertamente bloqueadas, extintores inaccesibles, botiquines vacíos, etc...

Esta acción ha sido posible gracias a los avisos de trabajadores de varias empresas allí desplazadas, que nos pusieron sobre la pista de las irregularidades. Si estás desplazado en cliente y crees que se están vulnerando tus derechos ponte en contacto con la sección sindical de CC.OO. de tu empresa. Haznos saber tus problemas y podremos ayudarte a resolverlos.

## Plus de movilidad e IRPF

Si estás recibiendo el plus de movilidad por estar fuera del municipio del centro de trabajo te habrás preguntado, ¿por qué cuando llega la nómina de noviembre y casi siempre en la nómina de diciembre el IRPF te sube considerablemente? Aunque personal mes a mes va actualizando nuestro salario bruto anual incluyendo dicho plus, no puede prever que estemos todo el año recibiendo dicho plus, llega un momento en que podemos cambiar de tramo salarial y nos tengan que aumentar el IRPF. En este caso RRHH tiene que regularizar nuestras retenciones y lo tiene que hacer con carácter retroactivo. Por ejemplo:

Si tu salario bruto es de X y por ello te tienen que retener un Y % y si en diciembre tu salario bruto ya es X + 1500 euros y por ello te tienen que retener (Y + 1) %, la retención de (Y+1) se debería haber hecho mes a mes durante todo el año, por lo que en dicha nómina la retención a aplicar es la regularización de todo el año Y + 12, al menos 1 punto por mes.

Con esto la única solución es simular nuestro bruto anual incluyendo el plus de movilidad de todo el año y con el programa de retenciones de Hacienda calcular la retención a aplicar para todo el año. Con esta retención deberemos pedir a RRHH a través de un formulario que nos aumenten el % de IRPF hasta final de año.

En el caso de que estés afiliado a CC.OO. como un servicio más añadido puedes decirnos tu bruto y te calcularemos la retención a aplicar.



## VIOLENCIA DE GENERO

Es impresionante como en lo que suponemos que es el mundo civilizado, existan casos de **violencia de genero**. En nuestro país un estudio de la Dirección General de la Salud Pública revela que **1 de cada 10 mujeres españolas sufre de algún tipo de violencia de genero**. Pero también hay un colectivo que padece de alguna forma esta violencia ejercida sobre la mujer, estos son los niños. No olvidemos que la mayoría de los casos de violencia de genero son causados por la pareja de la persona que sufre la violencia de genero, es decir por un hombre que además en la inmensa mayoría de los casos es el padre de esos niños.

El lector dirá, ¿esto que tiene que ver con una revista de empresa como es esta?. Es espeluznante como estas discriminaciones contra las mujeres se dan en el ámbito laboral. Si miramos en nuestra propia empresa, encontramos que:

- ❑ Desde el 1 de Julio del año 2005 hasta hoy se han producido en la empresa 918 altas, 307 Mujeres y 611 Hombres. Si expresamos esto en porcentajes la relación de mujeres sería de un 33,45% frente a 66,55% de hombres.
- ❑ En el comité ejecutivo de la empresa no hay ninguna mujer.

Estamos muy preocupados por todas las situaciones de desigualdad que se puedan producir. De lo que estamos seguros es que para remediar estas situaciones hay que denunciarlas. Como estos temas de violencia de genero, acoso sexual, acoso psicológico etc., son tan delicados, queremos poner a vuestra disposición dos cuentas de correo a las que nos podéis dirigir vuestras denuncias con totalidad confidencialidad y que serán tratadas por personas formadas para tal efecto de acuerdo a los planes de actuación marcados para cada situación en CC.OO.

[inma-atos@comfia.ccoo.es](mailto:inma-atos@comfia.ccoo.es)  
[karina-atos@comfia.ccoo.es](mailto:karina-atos@comfia.ccoo.es)

Puedes localizarnos en:

### MADRID

Albarracín 25, despacho C-203.

☎ 91.2148688

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

### BARCELONA

Sardenya 521-523 Baixos.

☎ 93.2423879

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

y también puedes visitar nuestra web

<http://www.comfia.net/atosorigin>

## Noticias de INTERES...

### Telefónica gana un 40,3% más hasta junio gracias a la mejora de los ingresos

El beneficio neto de Telefónica en los primeros seis meses del año fue de 2.574 millones de euros, un 40,3% más que en el mismo período del año anterior. El buen rendimiento de las inversiones de la compañía en Europa, el aumento de un 32% del número de clientes en todo el mundo, y la mejora de un 13% de los ingresos de Telefónica Móviles, han sido las principales razones que explican la evolución de este grupo de telecomunicaciones hasta junio.

<http://www.cincodias.com> - 27-07-2006

### El Banco Popular ganó 517,8 millones de euros hasta junio, un 21,4% más

El Banco Popular ganó 517,8 millones de euros netos en el primer semestre de 2006, lo que representa un incremento del 21,4 % con respecto a los 426,5 millones ganados de enero a junio del año pasado.

Efe - Jueves 20-07-2006

### Endesa aumenta su beneficio un 84% hasta junio y anuncia 9.000 millones de euros en dividendo

Endesa, la mayor eléctrica española, obtuvo un beneficio neto de 1.756 millones de euros en el primer semestre del año, un 83,7% más que en el mismo periodo de 2005. Las plusvalías por la desinversión en Auna, y la buena marcha de su negocio en Europa y Latinoamérica, han sido algunas de las causas de este buen dato. Además, su presidente, Manuel Pizarro, ha informado que la compañía repartirá 9.000 millones de euros en concepto de dividendo entre 2005 y 2009.

EFE - Martes 25-07-2006



Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Atos Origin SAE  
C/ Albarracín, 25, 2ªPlanta - Local C203 28037 Madrid  
Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688  
Email: [ES-ccoo.madrid@atosorigin.com](mailto:ES-ccoo.madrid@atosorigin.com)  
Web: <http://www.comfia.net/atosorigin>

