



El Kios CC.OO.

Revista de la Sección Sindical Estatal de CCOO en Atos Origin

Número 5. Mayo de 2005



NO ES UNA UTOPIA, PARA MUCHOS YA ES UNA REALIDAD

¿Y POR QUÉ PARA NOSOTROS NO?

“¿Un acuerdo para las subidas? Sí, sí, estaría muy bien, pero es imposible que os lo den...”. ¿Cuántas veces no habremos escuchado esto de la boca de algún compañero. Y es que llevan tantos años intentando hacernos creer que es una utopía que al final nos lo hemos creído... ya sabéis, la mejor forma de acabar con la resistencia de alguien es hacerle creer que no hay esperanza.

Sin embargo la realidad nos demuestra que **sí** es posible acabar con esta forma arbitraria de repartir las subidas. No es fácil, pero con la ayuda de todos ya son muchas las empresas del sector que han conseguido acuerdos salariales. Entre ellas:

- **SHS Polar S.I.** acaba de firmar un acuerdo en el que se acuerda **una subida porcentual mínima por tramos de salarios**, que va del 6'9% para aquellos que cobren hasta 14.000 € al 1'2% para los que cobren más de 45.000 €. Para alguien que cobrara 24.000 €, por ejemplo, la subida sería del 3'6%. En **Ibermática** y **EDS** también han alcanzado acuerdos con subidas porcentuales por tramos.
- **Gedas** tiene un convenio en el que se establece una **subida salarial mínima del IPC** (con cláusula de revisión) y **pagas extraordinarias en función de los resultados** de la compañía. **Eltec** tiene pactado subidas del **IPC más 0'8 puntos** (más 1 punto para los que cobren menos de 15.242€), también con cláusula de revisión.
- En **Getronics** las subidas también están reguladas. La subida de 2004 fue del 2'5% **repartido linealmente** para aquellos con salario igual o inferior a 42.000 €, y de un 1% también lineal para aquellos por encima. **Subida lineal** significa que la subida se aplica a la masa salarial total, y luego se divide igualitariamente entre todos los trabajadores, con lo que la subida para los salarios más bajos será porcentualmente mayor.

Todas ellas son empresas de nuestro mismo sector y con una realidad que no difiere sustancialmente de la nuestra.

¿Hasta cuándo hemos de seguir nosotros a la cola?



Cobro 24.000€ anuales

¿Qué subida tendría garantizada si trabajara ...

... **en Eltec?** 960 € (un 4%), correspondiente al IPC + 0'8%

... **en SHS Polar?** 864€ (un 3'6%) correspondiente al tramo de 23.000€ a 26.000€

... **en Gedas?** 768 € (un 3'2%) correspondiente al IPC de 2004

... **en EDS?** 768 € (un 3'2%) correspondiente al tramo de 18.000 € a 24.000 €

... **en Ibermática?** 720 € (un 3%) correspondiente al tramo de 0€ a 24.000 €

... **en Getronics?** 580'80 € (un 2'42%), resultante de un reparto lineal de una subida del 2'5%

... **en Atos Origin?** 0 € (un 0%) porque algunos prefieren todavía el sistema “**por mis cojones**”

¿A que es bonito estar en la cola?

¿Quieres contactar con nosotros?

Puedes llamarnos por teléfono al 91 214 (86 88)

o venir a nuestro local

Albarracín 25, despacho C203

o puedes mandarnos un correo

es-ccoo.madrid@atosorigin.com (S.S. Madrid)

es-ccoo.catalunya@atosorigin.com (S.S. Catalunya)

y también puedes visitar nuestra web

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

COMISION DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

El día 9 de Mayo se reunió esta Comisión, en la que RR.HH. y la RLT tratamos los casos de posibles incumplimientos del Acuerdo que nos transmitís o detectados por nosotros.

Managed Operations (Vodafone, Novartis...). Fue el asunto estrella de la reunión. Acudió el sr. Rodó, responsable de un grupo de trabajadores que prestan servicio en Vodafone. Estos trabajadores, históricamente maltratado por la antigua Atos Ods Origin, había trasladado multitud de quejas.

1. **Retraso en el pago de las compensaciones.** Fueron achacados a errores administrativos. **El compromiso fue liquidarlos en la nómina de Mayo**, por lo que cantidades no percibidas en dicha nómina se considerarán posibles incumplimientos del Acuerdo. Instamos a los trabajadores a comunicarnos los posibles desacuerdos.

2. **Horarios.** Cada vez son mas frecuentes la solicitud de servicios en horarios muy amplios, llegando incluso a los llamados 7 x 24: los 7 días de la semana, las 24 horas del día. Servicios que se ofrecen **imponiendo horarios a los trabajadores que cubran 'a la carta' las necesidades del cliente.** ¡Qué sencillo es obligar al más débil!

En nuestro Acuerdo tenemos recogidos dos horarios: el **general** y el **horario a turnos**, que abarca franjas perfectamente delimitadas y de adscripción **voluntaria**.

También refleja nuestro Acuerdo la posibilidad de jornadas y horarios distintos, siempre supeditados a **consenso con la RLT y compensándose**.

No admitimos el establecimiento unilateral de horarios distintos, como en Vodafone, en claro incumplimiento del Acuerdo. Por lo tanto, y **como se comprometió el Sr. Rodó en la reunión, se procederá a una adaptación de dichos horarios a los reconocidos en el Acuerdo.**

Compensaciones. La mayoría de casos presentados son por compensaciones no percibidas por trabajadores afectados por la realización de turnos. **Quedamos a la espera de respuesta por parte de RR.HH.** para tratar dichos asuntos.

Horas Extraordinarias. Como recogen tanto el Convenio Colectivo como nuestro acuerdo, debemos insistir en **nuestra oposición a la realización de horas extras** aún entendiendo que en casos especiales y aislados esten justificadas.

Por ello insistimos de nuevo en que son **voluntarias**, y su compensación (**como mínimo 1,75 horas por cada hora**), debe ser tratada con sentido común. No es lo mismo **alargar la jornada 1 hora que acudir un festivo para trabajar 1 hora**: en el segundo caso el perjuicio es mayor. Si no se compensa adecuadamente simplemente no se viene a trabajar el festivo.

Rectificación e intransigencia. Era tan evidente el incumplimiento en los horarios de los compañeros que trabajan para Iberia Plus que no hubo debate posible: **es ilegal planificar descansos en los turnos que no estén entre la 3ª y 5ª hora de trabajo.** La rectificación deberá ser inmediata.

De intransigente calificamos la postura de RR.HH. en los desplazamientos a clientes en el casco urbano de Madrid o Barcelona, pero en lugares de difícil acceso. No admiten estudiar una compensación que pueda paliar el enorme esfuerzo en tiempo que suponen dichos desplazamientos.

Movilidad. En lo relativo a los radios kilométricos continuamos sin llegar a acuerdo. Si la propuesta anterior de la empresa de 9'36€ entre 30-40km la considerábamos ridícula, la última a la baja con un importe de 9'01€ nos parece **insultante**.

CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR en ATOS ORIGIN... ¡NO GRACIAS!

Un estudio realizado por alumnos de la prestigiosa escuela de negocios ESADE, de la que Atos Origin es Partner Tecnológico, revela que un 90% de los Directores de Recursos Humanos consideran que potenciar en las empresas el equilibrio entre la vida personal y profesional, facilitando el uso de horarios flexibles y permisos de maternidad/paternidad cuando se tengan hijos menores, **mejoraría el rendimiento en el trabajo de los empleados.**

La conciliación del trabajo con la vida familiar y el disfrute del tiempo libre, han pasado a ser considerados por los trabajadores de nuestro sector como su principal preocupación, por encima incluso de reivindicaciones económicas. Por tanto, **no entendemos** que nuestra Dirección de RR.HH., haciendo un peligroso ejercicio de involución, nos quiera conducir hacia un escenario de confrontación laboral propio del siglo XIX, al rechazar las peticiones de la Sección Sindical de CC.OO. para que se apliquen en Atos Origin derechos que sobre Conciliación Familiar han sido sentenciados por los Juzgados Sociales.

Por todo ello, y ante la actitud de la Dirección de RR.HH. de negar a las trabajadoras de Atos Origin el derecho reconocido por varios Tribunales y Juzgados para poder disponer, en caso de parto múltiple, **de una reducción por lactancia de una hora completa para cada hijo**, os reiteramos nuestra total colaboración para interponer cuantas demandas sean necesarias para garantizaros la defensa y aplicación de vuestros derechos.



Climatización en Albarracín 27

Tras recibir quejas por los problemas que sufren algunas personas que trabajan en este edificio, las recogimos y trasladamos al responsable de Prevención, que realizó una serie de mediciones con las siguientes conclusiones:



Corrientes de aire: (...) La normativa (R.D. 486/1997) indica que para trabajos sedentarios las corrientes de aire acondicionado no deben superar los 0.25m/seg. Las mediciones realizadas ponen de manifiesto (...) que en zonas puntuales esta cifra sube en torno a los 0.4m/seg.

Humedad relativa: Baja.

Las mediciones realizadas indican que la humedad relativa está por debajo del nivel recomendado (...)

El plazo propuesto por nosotros para la solución del problema de la humedad relativa es de un año, (...)

Picores, sequedad, y electricidad estática son problemas derivados de la baja humedad.

Los indicadores de sensaciones (frío, calor, sensación de, etc.) que se indican en el informe de la Sección Sindical de CC.OO son sólo un indicador de un problema de discomfort. (...)

Estas conclusiones son una muestra del cinismo del Departamento de Prevención, que olvida que la normativa se debe cumplir **en todos los puestos** y reduce sistemáticamente todo a problemas de comfort. **¡Es que somos unos quejicas!**

¿Dónde están mis bonus, incentivos, objetivos, PAB?

Tras la fusión de SchlumbergerSema y Atos ODS Origin, la Dirección decidió que el sistema de incentivos existente en AOO (extendido a gran parte de la plantilla) no era aplicable y decidió suprimirlo.



Primero (marzo 2004) incorporó a aquellas personas que consideró imprescindibles para el negocio al sistema **PAB (Project Achievement Bonus)**, mediante **carta personalizada** y definición específica de objetivos.

Ahora en enero 2005 se han revisado los objetivos y se están produciendo **situaciones extrañas** como que personas que en el 2004 fueron incluidos en el sistema PAB y que continúan desempeñando las **mismas funciones** en la compañía, han visto como su responsable les ha comunicado que dejan de formar parte del sistema y que por tanto **NO** van a tener la posibilidad de **cobrar** la cantidad estipulada (importante pues puede llegar a representar **más del 10% del salario bruto anual**).



Algunos nos habéis hecho estas preguntas: ¿cómo es posible que con la realización de un mismo trabajo se cambien los criterios? ¿o es que el año pasado **me engañaron** al incluirme en el sistema?

Según la Dirección de RR.HH. aquellas personas que no fueron incluidas en 2004 en el sistema PAB y que tenían objetivos en AOO han visto, "**de forma general**", como en enero de 2005 han **cobrado** el **60%** de la cantidad total y se les ha incorporado como **salario fijo** el **48%**.

En cambio los Trabajadores que pasaron al sistema PAB en 2004 simplemente se han quedado sin ellos. Hace más de un mes que hemos solicitado explicaciones a la Dirección de RR.HH, pero **seguimos sin respuesta**.

Por cierto: según nuestras noticias, "**de forma general**" parece ser que significa **que hay muchas excepciones**. Si eres una de las múltiples excepciones **no te conformes y comunícanoslo**. Tus **objetivos son una parte de tu salario** y **no pueden desaparecer** sin una **compensación** y explicación adecuadas.

¡Peligro Gerentes!

Ante el desmedido afán de directores y gerentes por echar mano a nuestro dinero nos vemos obligados a adoptar medidas drásticas.

Por ello quizá próximamente nos veamos obligados a señalar así su presencia, para prevenir mayores abusos.



FORMAS MODERNAS DE ESCLAVITUD

No es una fecha que se recuerde, pero el 13 de febrero conmemoramos los 125 años de la abolición de la esclavitud en España... aunque muchos parecen haberlo olvidado.

De hecho, si nos atenemos a los proyectos que nos ofrecen nuestros jefes nos surgen dudas al respecto: contratos en clientes para dar servicio 16 horas diarias, o más en algunos casos, son cada vez más habituales. Frases como **"ahora todos los clientes exigen servicio 24 por 7 y tenemos que aceptarlo"** se repiten con mucha frecuencia. Pero una cosa es que se preste servicio durante unas horas y otra que lo haga una única persona, o que compañeros adscritos al **horario general** acepten los turnos sin más.

Según el recientemente firmado Acuerdo Marco:

"1. Horario general:

Del 1 de septiembre al 15 de junio:

De lunes a jueves, de 8:30 a 18:00 horas, con ±media hora de flexibilidad en la entrada y salida y con una hora para comer.

Los viernes, de 8:30 a 14:30 horas con ± media hora de flexibilidad a la entrada y a la salida.

Del 16 de junio al 31 de agosto, de 8:00 a 15:00 horas.

La realización de jornadas u horarios distintos a los pactados deberá ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical, estableciéndose las correspondientes compensaciones."

Esto significa que aunque el cliente pida servicio de 7 a 23 nuestra jornada es la que aparece arriba descrita, siempre que no tengamos un contrato de trabajo a turnos. Significa que no debemos aceptar alegremente horarios que se salgan del acordado y que, si se necesita un horario especial, se debe consensuar con la RLT. Una cosa es lo que firme la empresa con los clientes y otra nuestro horario de trabajo.



Proyectos como los de Vodafone, Telefónica Data, Banco de España o Altadis en los que compañeros adscritos al horario general se ven forzados a admitir turnos **son un escándalo, una vuelta a las condiciones de la esclavitud**: debes renunciar a tu vida privada (¿qué es eso? trabajas en una empresa de servicios). Eso sí, me gustaría saber cómo reaccionarían nuestros responsables si estuvieran en nuestro lugar.

Por si no lo sabían, **"nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas"** Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Nuestro Director General decía al periódico "*Cinco Días*" que somos la tercera empresa del sector. **¿Cuándo podrá anunciar nuestro Director General a "*Cinco Días*" que Atos Origin figura en la "*Guía de buenas prácticas de empresas responsables*", junto al de IBM, Hewlett Packard, Sony, Sanitas, Caja Madrid, Nokia, Endesa,... auténticas empresas líderes y responsables?**

NO RENUNCIES A TUS DERECHOS. SI TÚ NO LO HACES, ELLOS NO TE LOS PUEDEN QUITAR.

Catalunya

Las pérdidas acumuladas por los trabajadores son

53.200 €

(sólo en Catalunya) por la interesada interpretación de los acuerdos de gerentes y Dirección de la Empresa

53.200'79€ es la cantidad que han dejado de percibir los trabajadores de Catalunya por la interpretación que dan algunos gerentes de los acuerdos **en tres meses** (febrero a abril), siendo el mayor contribuyente a la misma **Juan Carlos Benesiu**.

Este cálculo están únicamente las pérdidas causadas por la *interpretación* del acuerdo de homologación y no otras, como el impago de horas extraordinarias.

¡Vaya güebs!

SCIgen – An Automatic CS Paper Generator

Genera automáticamente (y aleatoriamente) documentos de investigación que parecen reales. ¡Tanto que uno fue aceptado en una multi-conferencia mundial! ¡Genial!

<http://pdos.csail.mit.edu/scigen/>

SUBURBIA telemacktical mediaZine

Cibercultura, ciberderechos, hacktivismo, ... Una **muy interesante** revista digital que ahora ya tiene su hermana en papel (aunque te la tienes que imprimir tú), SUBURBIARIO

<http://suburbia.sindominio.net/>

Constituída la Mesa de Negociación del XV Convenio

El pasado día 29 de Abril se constituyó la Mesa de Negociación del **XV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable**.

La parte social de la Mesa estará representada por 12 miembros: 5 de UGT y 7 de CC.OO, entre ellos uno de la Sección Sindical de CC.OO. en Atos Origin.

Aunque el camino no va a ser fácil, en CC.OO. estamos muy **ILUSIONADOS** con el comienzo de estas negociaciones. A diferencia de anteriores ocasiones, los Trabajador@s del sector, y muy especialmente los de Atos Origin, han contribuido con sus sugerencias y con los datos aportados a través de la encuesta <https://www.comfia.net/encuestanti.php> a que las Secciones Sindicales de CC.OO. hayamos podido preparar una Plataforma de Convenio que de respuesta a un proyecto que valga para desarrollar nuestra carrera profesional, que contribuya a igualar el desequilibrio laboral entre hombres y mujeres, que sirva para retener el talento en las empresas y que concilie la vida familiar y laboral.

Periódicamente informaremos de las novedades que se vayan produciendo respecto al convenio, así como los datos que surjan con el procesamiento de la encuesta, que mantendremos activa mientras dure la negociación. A fecha de hoy, y según las respuestas recibidas, el tema que más preocupa es el de conciliación de la vida familiar.

Esperamos poder estar a la altura de las ilusiones que nos habéis transmitido y que nos continuéis apoyando en este vuestro convenio que acaba de comenzar.



© UFS, Inc. Derechos Reservados



FICHA DE AFILIACIÓN

Nombre y Apellidos:		Teléfono de contacto:		Empresa: ATOS ORIGIN S.A.E	
Dirección:		DNI:		Número de Seguridad Social: 08/045797156	
Código cuenta cliente para domiciliación: ____/____/____/____		e-mail:		NIF: A28240752	
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 Teléfonos de contacto: Madrid 91 214 86 88, Barcelona 625 463 814, Zaragoza 976239558		Categoría:		Provincia del Centro de Trabajo:	
		Antigüedad en la empresa:		Firma:	
		Fecha:			