



El Kios **CC.OO.**



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

Número 19 Noviembre 2006

M. O.: Máxima Opresión

A nuestro juicio, y con el riesgo que supone minimizar otros casos de **persecución laboral** que se dan en nuestra empresa, el ranking de las peores unidades de negocio para trabajar en Atos Origin SAE lo encabeza, sin lugar a dudas, **Managed Operations**.

Son tantos los artículos que, lamentablemente, hemos tenido que incluir en el mensual El KiosCCOO dedicados a la susodicha unidad que, por momentos, pensamos se nos agotaban los adjetivos. Y es que sus escasas ideas, en lugar de dedicarlas a mejorar su pésima gestión de los recursos (para nosotros compañeros) de que disponen, las emplean en perseguir, amenazar y humillar a los trabajadores que en ella han tenido la 'suerte' de ser destinados.

Un poco de historia: tickets restaurant entregados como subida salarial, exiguos aumentos antes de la entrada en vigor del Acuerdo de Salarios, incumplimiento sistemático del Acuerdo Marco en lo que a compensaciones por servicios 24x7 se refiere (sobre todo a las nuevas contrataciones), horarios irregulares, acoso y amenazas a trabajadores, y un sinfín de atropellos más.

Y cuando parece que hemos tocado fondo, nos encontramos con una vuelta de tuerca más. Resulta que, cuando un trabajador de la 'unidad', desencantado con el trabajo que allí se realiza, solicita un cambio de departamento con el único objetivo de desarrollar sus capacidades, se encuentra con un **DESPIDO**. Cuidado, que se trataba de un "peligroso" empleado con un salario de 12.500 euros aproximadamente que, después de más de un año destinado en un cliente donde había tocado techo profesionalmente, intentó buscar otros horizontes en esta compañía. Lo que desconocía el ahora ex-empleado, que no tuvo ninguna queja del cliente ni de su gestor, es que desde el mismo día en que fue contratado con tan apabullante salario, alcanzó el puesto más alto al que podía aspirar en esta empresa. ¿Cómo se le ocurriría intentar mejorar?, ¡¡qué iluso!!.

Tomen buena nota de las peladas barbas del vecino. **Las promociones están vedadas para la gran mayoría en Managed Operations**. Ya saben lo que les espera en tan excelso paraíso, en el que no se premia la capacidad, ni la ambición profesional, ni siquiera la proactividad, que tanto les gusta preconizar.

Una empresa de la categoría e importancia en el mercado como Atos Origin SAE no puede permitirse el lujo de arrastrar gestiones arcaicas y dictatoriales, como la de Managed Operations, basadas en el 'orden y mando' y aquel que se mueva, palo y o te callas o a la calle. Parece que ni el relevo en la dirección de la división consigue cambiar esta actitud en algunos mandos intermedios. Liderazgos de ese estilo tarde o temprano llevarán a la bancarrota a toda la compañía.

Por descontado, nos reservamos el derecho a ejercer las acciones legales y/o sindicales que estimemos oportunas para luchar contra este tipo de actitudes.

SEGUIMOS TRABAJANDO, SEGUIREMOS INFORMANDO.

A todos los empleados que viajan a algún país de la U.E. con motivos de viajes de trabajo

Nuestra reflexión sobre el aviso publicado en la intranet "Ahora" en esta semana:

No nos oponemos a ahorrarle un euro a la empresa, acaparando facturas, tickets y demás papeles para que Atos se desgrave todo lo posible y presente una gran cuenta de resultados.

Eso sí, como contrapartida esperamos que cambien las formas de gestionar los viajes, se terminen los vuelos en horarios intempestivos para ahorrarse euros y que no sea el empleado quien adelante el dinero, no ya para un imprevisto, sino para gastos elementales. Total, si lo importante en esta empresa son los trabajadores ¿verdad?.

FELICITACIÓN

Aprovechamos para felicitar a María Pernas, Vice-Presidenta General del Counsel de Atos Origin, responsable de la Asesoría Jurídica de Major Events y directora de la Asesoría Jurídica de la Región 3 (Latinoamérica, Africa y Sur de Europa), por el galardón 'Mujer Joven Directiva 2006' recientemente entregado por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).

María Pernas se ha mostrado muy orgullosa por ello: *"Es un gran honor recibir este premio, y debo agradecer el gran apoyo mostrado por Atos Origin y por mis compañeros a lo largo de todos estos años. El Grupo Atos Origin siempre se ha mostrado muy comprometido con la promoción de la mujer, lo que se manifiesta cada vez más en el número de mujeres que desempeñan cargos de responsabilidad dentro de él".* (declaraciones en www.mujeremprendedora.com)

Entendemos que la afirmación en relación a los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres hecha por María es algo irónico. Debemos de recordar que la única mujer que existe en el organigrama del Comité Ejecutivo en España es Ana Rosa Quiles, y aparece como Secretaria, no como Responsable de ninguna unidad. También podemos recordar que la empresa está poniendo trabas a la incorporación de mujeres que vuelven de una excedencia por cuidado de un menor, o no está reconociendo el derecho a la subida salarial a personas que han en la misma situación durante pocos meses el año pasado y un largo etcétera. Si esto es que en España Atos está preocupada por la mujer, casi preferimos que no se preocupe de ella.



genderIT.org

Cambiar la visión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en relación al género, éste es el principal objetivo del portal GenderIT.

GenderIT (<http://www.genderit.org/esp/>) es un nuevo portal creado en 2005, y traducido recientemente al castellano, que trata de acercar las tecnologías de la información y la comunicación a quienes trabajan en torno al género. Las creadoras de GenderIT consideran que la información y la comunicación constituyen una parte integral de la sociedad y que las nuevas tecnologías pueden promover y defender el trabajo en red entre mujeres, debido a que Internet ofrece posibilidades para el diálogo, el debate y la participación de una forma tan abierta y flexible como no existe en otros medios.

En este portal se pueden encontrar artículos e informaciones de diverso tipo sobre políticas de género y su relación con las tecnologías de la información y la comunicación, siendo uno de sus principales objetivos el establecimiento de conexiones entre derecho de las mujeres, género y TIC, utilizando las tecnologías como un instrumento para la colaboración, el intercambio y de apertura orientada al cambio social.

Se puede acceder a GenderIT de dos modos: a través de la pestaña "principiantes" o bien a través de la reservada a "gestoras y gestores de política". En "actualidad", el sitio recoge algunos de los aspectos básicos vinculados con el género, pero se prevé que aumenten a medida que lo hagan los flujos e intercambios de información.

Para quienes deseen contactar con GenderIT, ésta es la dirección de su correo electrónico: genderit@apcwomen.org

Violencia de género según Beijing+10

En 1995 se celebró la IV Conferencia Mundial de la Mujer en la ciudad de Beijing; esta conferencia supuso un cambio significativo en el avance de los derechos de las mujeres a escala global. Era la primera vez que treinta mil mujeres juntas fueron capaces de arrancar el compromiso histórico a los dirigentes mundiales allí presentes de que era necesario trabajar conjuntamente para conseguir la igualdad e incluir la dimensión de género en las políticas. En la Declaración, que fue firmada por 189 países, los Gobiernos se comprometieron a impulsar estrategias y a movilizar recursos para la puesta en marcha del Plan de Acción.

Se establecieron doce áreas críticas o de preocupación, que Naciones Unidas, mediante la Plataforma de Acción de Beijing, convirtió en un poderoso instrumento para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Cada cinco años se analizan los logros y los fracasos de este Plan de Acción en la sede de la ONU.

En esta IV Conferencia Mundial de la Mujer se definió la “Violencia contra la Mujer” como todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada, tiene diferentes manifestaciones, violencia verbal, física, psicológica, sexual, económica, y se produce en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, en el ámbito familiar, social, político, laboral... llegando a ser una violencia de género de carácter estructural que se produce contra las mujeres por el mero hecho de serlo.

En España se comienza a trabajar en la denuncia pública de las agresiones a las mujeres desde las agresiones sexuales. A partir de los años 80 se comienzan a realizar campañas, programas y políticas públicas en la lucha contra la violencia de género en el ámbito de las relaciones de pareja. Fruto de los últimos 25 años (1980-2005), se ha articulado un cambio social en el que la violencia contra la mujer ha dejado de ser un problema privado entre dos personas y ha pasado a considerarse en un problema que afecta a toda la sociedad.

En los últimos diez años, en España se han puesto en marcha Medidas para combatir y erradicar la Violencia de Género confirmando su compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El logro más significativo alcanzado en España, ha sido la aprobación por el Congreso de los Diputados de una Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el día 22 de Diciembre de 2004, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de Diciembre de 2004 y en vigor desde el 28 de Enero de 2004. Pero esta Ley sólo contiene medidas para erradicar una forma de violencia contra la mujer, la violencia ejercida en el ámbito de las relaciones de pareja, contra las mujeres. En el preámbulo de dicha Ley, se reconoce que la violencia es el signo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad, y además es ejercida contra la mujer por el mero hecho de serlo. En este mismo también se reconoce el esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en la lucha contra todas las formas de la violencia de género.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

En el pasado mes de Noviembre tuvimos dos reuniones con la empresa para tratar un tema propuesto por ella: Retribución Flexible, que es el punto 5 del Acuerdo de Subidas Salariales. ¿En qué consiste la Retribución Flexible?, pues en que el trabajador voluntariamente pueda disponer de hasta un 20% de su salario bruto en 5 productos distintos: Seguro de Salud, Tarjeta de comida, Formación, Pago de Guardería y Plan de Previsión.

Esto permite al trabajador aprovechar las ventajas fiscales que, con sus límites, disfrutan estos productos pero, en contraprestación, disminuirán sus bases de cotización a la Seguridad Social, con lo cual podrían verse perjudicados en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria, Jubilación, en caso de tener que acceder al paro, etc...

La intención de la empresa es incluir en el paquete de Retribución Flexible la ayuda de 912 euros/año de la tarjeta Buen Menú y los 16 euros/mes del seguro de Hospitalización que la empresa tiene con CIGNA. Además la empresa pretende que las futuras contrataciones no tengan estos dos beneficios sociales, es decir, que las nuevas contrataciones sean aún más baratas. Estos dos conceptos se incluirían en el actual Plus Personal Convenido que, como todos sabéis, es un plus absorbible por conceptos como actualización de tablas salariales vía Convenio Colectivo, Antigüedad, cambios de categoría, etc.

CC.OO. manifestamos a la empresa nuestro total desacuerdo con que estos dos beneficios sociales sean excluidos en las nuevas contrataciones, así como que pasen a ser parte del Plus Personal Convenido.

Por tanto, la situación actual es de total ruptura de las negociaciones, aunque la empresa ha amenazado con establecer su plan de forma unilateral. De suceder esto, no dudaremos en responder a su actitud de forma contundente.

Pensamos que los beneficios sociales obtenidos son fruto de costosas negociaciones y no debemos dejar que nos los quiten tan alegremente.

CONTINUAMOS TRABAJANDO, CONTINUAREMOS INFORMANDO.

Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, despacho C-203.

Tel: 91.2148688

es-ccoo.madrid@atosorigin.com

BARCELONA

Sardenya 521-523 Baixos.

Tel: 93.2423879

es-ccoo.catalunya@atosorigin.com

y también puedes visitar nuestra web

www.comfia.net/atosorigin/



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: mailto:ES-ccoo.madrid@atosorigin.com

Web: www.comfia.net/atosorigin/

