



# El Kios **CC.OO.**

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

**Numero 7. Octubre 2005**

## SE AVECINA TORMENTA

Después de tres meses de espera, por fin, el pasado día 7 de octubre de 2005 tuvo lugar la reunión entre la RLT (Secciones Sindicales de UGT, CGT y CC.OO) y la Dirección de RR.HH. de Atos Origin, SAE., para tratar los temas que quedaron pendientes en la firma del Acuerdo Marco firmado el 14 de enero de 2005:

- Aplicación, según la “palabra” dada por el Director de RR.HH., de la entrega del Ticket Restaurante a los trabajadores que no tuvieran jornada continua los viernes.
- Plus de Movilidad: radios kilométricos
- Subida salarial para 2006
- Establecimiento de un calendario de reuniones hasta fin de año para concretar los siguientes asuntos:
  - Guarderías laborales
  - Formación
  - Prevención de Riesgos
  - Contratación y políticas de empleo

Tras un comienzo prometedor, en el que el Director Financiero nos realizó la presentación de las cuentas y el balance económico de la empresa, indicando que éramos una empresa saneada y con beneficios, y que se esperaba finalizar el año con un incremento de plantilla entre el 6% y el 7%, nos devolvieron a la cruda realidad de nuestro día a día: el “**va a ser que NO**”.

**NO**, a la palabra comprometida por el Director de RR.HH. de empezar a aplicar, desde el 1 de septiembre de 2005, la entrega del Ticket Restaurante a los trabajadores que no tuvieran jornada continua los viernes

**NO**, a la solicitud de participación de la Representación Legal de los Trabajadores en la política salarial de la empresa.

**NO**, a la solicitud de que se garantice un mínimo de incremento salarial a TODOS y se elimine la subida CERO.

**NO**, a la solicitud de incremento de la masa salarial en el IPC real.

**NO**, a la aplicación del plus de movilidad en función de la distancia del desplazamiento realizado.

**NO**, a la fiesta de Navidad que se venía realizando desde el inicio de los tiempos.

**NO**, a ningún beneficio social.

**NO, NO, NO .....**

Y... ¿cuál puede ser el motivo de tanto **NO**, si el sector está repuntando y la empresa está saneada?.....



Pues que por enésima vez los trabajadores de esta empresa vamos a financiar con nuestro salario, nuestros tickets restaurante, nuestro plus de movilidad, nuestras horas extras, nuestros pluses de turnos, nuestra formación y nuestro esfuerzo, la nueva fusión de la Empresa.

Mucha “campaña de ideas”, muchos “marcianitos”... Pero sobre todo, mucha desconsideración, menosprecio y rechazo a los Trabajadores y a sus Representantes.

¿Y qué vamos a hacer?. ¿Permanecemos callados y resignados viendo como se recortan día a día nuestros derechos y condiciones laborales en Atos Origin? ¿O por el contrario defendemos lo que hemos conseguido con nuestro sudor y reclamamos lo que nos corresponde?. ¡Vosotros decidís!

Hemos abierto una encuesta en la página web para conocer vuestras impresiones. Esperamos vuestras respuestas.

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

# OPERACIÓN FRANKFURT

Durante los días 28 y 29 de septiembre se ha celebrado en Bruselas una reunión del Grupo de Negociación del Comité de Empresa Europeo de Atos Origin.

El objetivo de esta reunión era negociar con la Dirección de RR.HH del Grupo el Reglamento de funcionamiento del **European Work Council (EWC)**.

El documento facilitado por la Empresa era un acuerdo de mínimos basado en la actual Directiva Europea, sin ninguna concesión adicional, y tratando por igual a países con grandes plantillas con otros cuya representación es testimonial.

Aplicando este reglamento, países como Dinamarca (10 trabajadores), Luxemburgo (35 trabajadores) o Grecia (48 trabajadores) tendrían el mismo peso en Europa que otros como Italia, Reino Unido o España cuyas plantillas y problemática son sensiblemente distintas.

La totalidad miembros del Grupo de Negociación presentaron una nueva propuesta de Acuerdo, que será estudiada y contestada por la Dirección de la Empresa antes de mediados de Noviembre.

Durante el transcurso de la reunión fuimos informados de que Jans Tielman, Director de Recursos Humanos, de Comunicación y Coordinador de Marketing dejaba de formar parte de la Empresa. Este dato junto a las noticias aparecidas en la prensa financiera relacionadas con los insistentes rumores de una inminente fusión con una empresa alemana, información que hemos podido contrastar con representantes europeos, así como la paralización de todos los proyecto internos y la reducción de gastos en el Grupo, nos pone en situación de **máxima alerta**.

Las pistas para completar el "puzzle" y acertar con el desenlace de la **operación frankfurt**, son las siguientes:

**PHILIPS:** en diciembre de 2004 Philips vendió 11 millones de acciones de Atos Origin al banco alemán **Deutsche Bank** por algo más de 50 euros por título. Philips mantenía esta participación desde la fusión en 2000 entre Atos y Origin.

**ATOS ORIGIN:** a finales de 2005 se espera finalizar con el plan de desinversiones que se trazó con la compra de Sema. Hasta el momento se ha generado una "caja" de 410 millones de euros que según los analistas financieros serían dedicados a operaciones en Alemania (SIEMENS, SBS, T-SYSTEMS). Jans Tielman, Director de Recursos Humanos, deja de formar parte de ATOS ORIGIN.

**SIEMENS:** anuncio de recorte de 2400 empleos en su unidad de Tecnología de la Información **Siemens Business Services (SBS)** y en su unidad de Comunicación **COMM**.

**SBS:** reestructuración de la compañía acompañado de la salida de su presidente Adrian von Hammerstein.

**COMM:** el presidente ejecutivo Lothar Pauly deja el cargo para incorporarse como CEO a T-Systems, filial de Deutsche Telekom.

**DEUTSCHE TELEKOM:** anuncia un recorte entre 10.000 y 15.000 empleos **por año** hasta 2008.

En resumen, no fué casualidad que Philips vendiera sus acciones al banco intermediario alemán **Deutsche Bank**. A partir de ese momento se puso en marcha la **OPERACIÓN FRANKFURT**, que probablemente se ejecutará en dos fases: la primera, que está al caer, con la adquisición de parte de SBS, y de la segunda ... hablaremos más adelante.



# PRODUCTIVIDAD vs SALARIOS

Va a ser la palabra del año. Estemos donde estemos, allá donde vayamos, se hablará de productividad: es decir, de la capacidad de producción por unidad de trabajo. De la necesidad de aumentarla y de las catástrofes que conlleva su disminución. Y por supuesto, nuestra empresa no será ajena a este fenómeno.

Trabajamos en una compañía saneada, económicamente hablando. Ocupa una buena posición en el mercado y obtiene moderados beneficios. ¿Cómo? Con una gestión eficiente, no se puede negar, pero sobre todo con el esfuerzo de sus empleados. Y este esfuerzo no se recompensa con justicia.

Por enésima vez, la empresa ha rechazado frontalmente sentarse a hablar de aumentos salariales con los representantes de los trabajadores. ¿Para qué? Ya premiaran a quien quieran con lo que quieran. Eso sí, ya nos han informado que no llegarán al IPC.

Lo mínimo a lo que debes aspirar como trabajador que cumple con su labor correctamente es a mantener tu salario. En Atos Origin SAE, según nos ha comunicado el responsable de RR.HH., no va a ser así: solo mantendrás tu salario sí, además de trabajar lo que te corresponde, tienes suerte o te lo montas bien. No se te ocurra ponerte enfermo, no, ya que baja tu PRODUCTIVIDAD y en consecuencia, despídete de subida salarial. Trabaja tanto como puedas: si cuando acabes tu proyecto no tienes preparado otro inmediatamente después, pasarás

unos días sin facturar que bajaran tu PRODUCTIVIDAD y adiós al esfuerzo anterior: no habrá subida. Puedes trabajar como un coloso que, si el proyecto no es rentable (nunca será culpa tuya), no tendrás aumento (cosas de la PRODUCTIVIDAD). Y ya no hablemos si eres mujer y se te ocurre quedarte embarazada. Te caerá un CERO tamaño XXL, y prepárate para los intentos de exterminio laboral que te esperan.

Es ilógico. En TODOS los sectores, **la Representación de los Trabajadores negocia con la Empresa las subidas salariales**. No somos energúmenos que piden la luna y queman la empresa cuando se les niega. Somos sensibles a la realidad del mercado. Únicamente pretendemos una MAS JUSTA distribución de los beneficios. Debemos eliminar las SUBIDAS CERO simplemente porque les da la gana, las subidas subordinadas al peloteo y al 'te caigo bien', las subidas vinculadas a la realización de horas extraordinarias no compensadas.

Al negar a los Representantes de los Trabajadores su capacidad para negociar las subidas, la empresa NINGUNEA (como siempre) a sus trabajadores, y DESLEGITIMA su democrática elección. ¿Para qué estamos entonces? ¿Para aplaudir?

No aceptamos bajo ningún concepto esta imposición, y nos vemos obligados a cambiar de actitud. A partir de ahora, que cada palo aguante su vela.

## CURSOS GRATUITOS

Como informamos hace poco en un comunicado, desde nuestra Sección Sindical de CC.OO. promovimos la posibilidad de realizar cursos GRATUITOS en modalidad "a distancia con CD-ROM".

La iniciativa tuvo tan buena acogida que la empresa que gestiona dichos cursos nos ofreció la posibilidad de recoger en la Sección Sindical de CC.OO. las solicitudes, de forma que se evitan los envíos por fax y correo ordinario que indica el protocolo establecido. Podéis, por tanto, traernos vuestras solicitudes si os resulta más cómodo. Pero no olvidéis que, en todos los casos, se tramitarán por riguroso orden de llegada.

Por otra parte, realizaremos un seguimiento de las solicitudes que remitáis, de forma que conoceremos la situación en que se encuentran. Os informaremos puntualmente de cualquier ampliación o modificación que en la relación de cursos se produzca.

¡Animo, se trata de una buena oportunidad para actualizar nuestros conocimientos a nuestro ritmo!

## RIESGOS PSICOSOCIALES

Como recordaréis, antes del verano realizamos una encuesta sobre riesgos psicosociales a través de una página web. Ahora nos han llegado los resultados de dicho estudio, realizado desde la Universidad Complutense de Madrid.

En nuestro trabajo, se ha encontrado que tienen una mayor predisposición a sufrir tanto situaciones de estrés laboral como de mobbing, los trabajadores más jóvenes (entre 25-30 años), que están situados en la escala más baja de puestos laborables dentro de la empresa (programador, analista programador) y, en proporción, suelen ser víctimas las personas recién llegadas a la empresa, es decir los más jóvenes que llevan poco tiempo en el puesto laboral actual. Además se ha detectado que es más frecuente que padezcan este tipo de situaciones las mujeres que los hombres. Desgraciadamente la discriminación por motivos de sexo también se ve reflejada en una mayor presión sobre las mujeres.

En cuanto a las variables de salud, observamos que las situaciones de estrés laboral generan síntomas específicos, que a la larga pueden llegar a ser seriamente perjudiciales para la salud de los trabajadores que los sufren. De hecho, en nuestro estudio hemos encontrado síntomas característicos en aquellos trabajadores que están sufriendo estrés o mobbing laboral, de aquellos que no lo sufren, encontrando en estos últimos una ausencia de los mismos.

Dentro de los dos primeros grupos, encontramos patologías de tipo psicossomático, desequilibrios a nivel del sistema nervioso y problemas de sueño. Podemos también observar algunos síntomas propios de las situaciones de mobbing (dificultad en la concentración, apatía y mayor tendencia a la fatiga y a la irritabilidad) y también en las situaciones de estrés intermitente (dificultad para dormir, y tendencia a mayores problemas musculares y de articulaciones). Además también se han encontrado tendencias a manifestar síntomas depresivos en estos trabajadores.

Actualmente la empresa, a través de su Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, está realizando un estudio propio basado en el método recomendado por el Instituto de Salud e Higiene en el Trabajo. Una vez nos proporcionen los resultados, los compararemos con los obtenidos por nuestra encuesta. Si fuese necesario la repetiremos a comienzos del 2006.

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. ☎ 93.5043575

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

y también puedes visitar nuestra web

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

## SABÍAS QUE . . .

Tras la aprobación en el año 1999 de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, son muchos los debates que van surgiendo a su alrededor, pero, ¿conocemos realmente el ámbito de dicha ley? ¿Somos conscientes de los derechos a los que tanto hombre como mujeres podemos acogernos?. ¿Cómo nos ampara?.

A partir de este número y estableciendo como orden de publicación vuestras consultas más habituales, vamos a tratar de ver uno a uno los artículos que la componen, para que cada uno de vosotros, sepáis cuales son vuestros derechos. Esperamos que sea de vuestro interés.

Artículo 46.3: Excedencias por motivos cuidado de hijos (incluyendo adoptados o acogidos).

Estas excedencias suponen la suspensión del contrato de trabajo sin derecho a remuneración, pero este periodo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho además a la asistencia a los cursos de formación profesional organizados por la empresa.

### LO QUE TE INTERESA SABER:

La duración legal de una excedencia para el cuidado de un hijo es de 3 años a contar desde el día de su nacimiento.

Esta se puede solicitar en cualquier momento dentro de este periodo, nos hayamos incorporado o no al trabajo.

Durante el primer año de excedencia (a contar desde el día que se solicita la misma y es aprobada por la empresa y NO desde que nace el menor) el trabajador tiene derecho a que se le RESERVE su mismo puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso **durante el primer año** es automático sin modificación sustancial alguna.

Durante el primer año no se exige el que trabajador manifieste su voluntad de volver con antelación, no obstante lo cual, por cuestión de buenas formas se recomienda hacerlo con 15 días de antelación a la fecha de incorporación.

El primer año de excedencia se considera como periodo de cotización efectiva para causar derecho a prestaciones del tipo: jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia



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

