



El Kios **CC.OO.**

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

Número 18 Octubre 2006

SUBIDAS SALARIALES: PUNTO Y SEGUIDO.

De igual modo que ocurrió hace ya casi dos años con el Acuerdo Marco, era lógico pensar que la aplicación de un Acuerdo de Subidas Salariales Mínimas para los trabajadores de Atos Origin SAE necesitaría un periodo de ajuste para revisar aquellos casos en que el trabajador se mostrase disconforme con la aplicación de dicho acuerdo. Y consecuentemente, establecimos un cauce de reclamación para esos casos que pasaba por el envío de un correo al SAE con copia a las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo, de forma que pudiésemos inventariar y estructurar los distintos tipos de disconformidades que se nos comunicasen.

Como Sección Sindical firmante del Acuerdo, solicitamos y mantuvimos una reunión con la dirección de RR.HH. para tratar sobre todos los casos presentados. En esa reunión, se dividieron las reclamaciones en dos grupos: la de aquellos trabajadores contratados en el 2º semestre de 2005, y el resto de reclamaciones.

a) Las que denominamos 'resto' de reclamaciones (personal con subidas superiores en años anteriores, aplicación errónea de cambios de categoría o antigüedad, etc) serían subsanadas urgentemente por la empresa, y regularizadas de inmediato. A fecha de hoy consideramos que así ha sido y, si alguna reclamación en ese sentido no ha sido atendida, rogamos se nos comunique lo antes posible.

b) En el caso de los trabajadores contratados en el 2º Semestre, que nosotros consideramos tienen legítimo derecho a que les sea aplicada su subida salarial, la empresa argumenta la imposibilidad de evaluar a trabajadores que llevan tan poco tiempo. Nos presentó una propuesta que nosotros consideramos compleja de aplicar. En consecuencia, estamos ultimando una contrapropuesta que nos parece más sencilla y cuya aplicación, en cualquier caso, pasa por el refrendo de los trabajadores afectados.

En resumen, no nos limitamos a denunciar, sino que trabajamos con el objetivo de resolver satisfactoriamente para los trabajadores las disconformidades derivadas de la aplicación del Acuerdo.

No olvidemos que cualquier reclamación individual de cantidad dispone de 1 año para poder ser tramitada, por lo que consideramos que el margen de maniobra es suficiente para intentar una solución negociada.

SEGUIMOS TRABAJANDO, SEGUIREMOS INFORMANDO.



XV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL: FIN DEL SERIAL

Lo confirmábamos en un comunicado emitido el pasado 26 de Octubre: se han roto, por el momento las negociaciones. Y es que, a pesar de que tanto la Patronal como los Sindicatos coincidimos en que nuestro actual convenio no recoge la realidad del sector, la distancia que nos separa es tan grande que consideramos inútil prolongar más esta situación.

La lectura de esta ruptura es muy sencilla: para firmar un Convenio Colectivo inferior al que está en vigor, mejor no firmamos nada. En consecuencia, solicitamos la actualización de las tablas salariales, que llevan congeladas casi dos años, y buscamos otras vías para conseguir los objetivos inicialmente propuestos.

Sólo nos queda agradecer a las personas que han participado de una u otra forma en este proyecto su dedicación y esfuerzo. El camino recorrido servirá de punto de partida en nuestro próximo intento de adaptar nuestro convenio a la realidad del mercado.

RUMORES Y MAS RUMORES

Se acerca la Navidad y los trabajadores de Atos se empiezan a preguntar por el contenido de la tradicional cesta que recibimos por esas fechas. Pues bien, según diversas fuentes de información, parece que la cesta de este año estaría compuesta principalmente por "galletas o biscuits ¿El motivo?: Según noticias de prensa, Atos Origin lleva varias semanas negociando con el fondo de inversión estadounidense Blackstone la venta de la compañía por un valor entorno a los 3.600 millones de euros.

La consecuencia: un fuerte aumento del valor en bolsa de Atos Origin. The Blackstone Group es un fondo de capital que realiza inversiones en distintos sectores. Recientemente ha adquirido la firma United Biscuits, propietaria entre otras de la marca de galletas Fontaneda.

Y mientras estas conversaciones se producen, otro nuevo "predator" vuelve a entrar en escena: Hewlett Packard. Según las informaciones publicadas en la prensa americana, HP estaría retomando las conversaciones que se produjeron hace dos años para la compra de Atos.

En resumen, los malos resultados presentados por nuestra empresa han abierto el "apetito" de algunas grandes compañías, con lo que continuarán los rumores de venta en las próximas fechas.

Independientemente de los rumores de venta, desde CC.OO. continuamos consolidando y negociando la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de ATOS, sin dejarnos llevar por el alarmismo.

comfia
CCOO

LOTERIA DE NAVIDAD

Tenemos a vuestra disposición
lotería con los siguientes números:

09898- 32021

CON CC.OO. TU GANAS

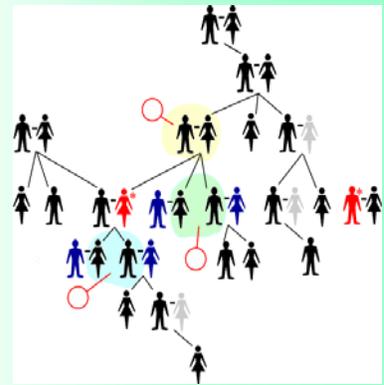
Conciliación de la vida familiar y laboral

La Conciliación de la vida familiar y laboral esta de moda. En CC.OO. creemos que esto se debe a dos factores:

Por una parte, a un proyecto de Ley que próximamente se aprobará en el Congreso y que regulará las relaciones laborales en lo que a Conciliación se refiere

Y por otra parte, por ser un 'caramelo' a menudo esgrimido por RR.HH. como beneficio social para los trabajadores de su compañía. Y es que el que una empresa tome conciencia de todo lo relacionado con la Conciliación de la vida Familiar y Laboral, según dicen, aumenta la productividad y la motivación de sus trabajadores.

Pero la realidad es que en muchos casos este valor añadido citado por RR.HH. no es interpretado de la misma manera por los mandos intermedios. Por ejemplo en nuestra empresa: si un compañero pide una reducción de jornada por cuidado de un menor tiene muchas posibilidades de terminar en el S.A.R. Se puede pensar: "Claro, es que estando en cliente es poco viable una reducción de jornada". Pero resulta que lo mismo sucede a compañeros que están en proyectos que se realizan dentro de la empresa. Y lo más sangrante es que incluso en clientes que se jactan de tener excelentes planes de Conciliación para la vida Laboral y Familiar para sus empleados, piensan que los externos que trabajan para ellos no deben ser personas y no deben de tener vida familiar. Vida laboral sí, porque frecuentemente exigen horas extra, guardias, disponibilidades, etc.



A menudo caemos en el error de pensar que esta ley sólo va a beneficiar al colectivo de trabajadores con hijos menores. Y más concretamente, al de madres. Pero no olvidemos que, afortunadamente, la mayoría de los trabajadores tenemos padres. Y estos envejecen, y a veces se convierten en personas dependientes de sus hijos. Es obvio que tanto hombres como mujeres necesitaremos utilizar los beneficios que la Ley nos provea.

En resumen, y con toda humildad:

- A la empresa le sugiero que en el calendario de cursos internos a impartir incluyan uno denominado 'APRENDER A CONCILIAR LA VIDA LABORAL CON TU VIDA PERSONAL'. Este curso sería especialmente indicado para los jefes de proyecto que suelen decir a su equipo frases del tipo 'Vosotros que tenéis vida privada' cuando les está solicitando que hagan disponibilidades, guardias, etc. Y también sería dedicado a aquellos trabajadores que comienzan su vida laboral y piensan que a base de hacer horas extra, guardias,... tienen garantizada una carrera profesional.

- A los trabajadores: cuando hayas completado tu jornada laboral, sea jornada partida o intensiva según corresponda, hazte un favor: APAGA Y VAMONOS. Y es que cuando finaliza tu jornada laboral, comienza otra jornada igual o más importante: la de tu vida privada.

FORMACION

Dada la gran acogida que están teniendo los cursos ofertados por la empresa Elogos y gestionados por la sección sindical de CC.OO. de Atos Origin, ponemos a vuestra disposición un formulario.

Dicho formulario está disponible en nuestra pagina web con el objetivo de que colaboréis en la planificación del catalogo de cursos de 2007 www.comfia.net/atosorigin/

2007: Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

La Comisión y el Parlamento Europeo han designado 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (Hacia una sociedad justa). Su principal objetivo será concienciar y sensibilizar a la sociedad en materia de no discriminación y de igualdad de oportunidades para lograr una sociedad más justa y cohesionada.

La Comisión tiene previsto conocer, antes de finalizar 2006, la incidencia, en los diferentes países de la Unión, del marco legislativo comunitario que prohíbe la discriminación en sus distintos niveles y alcance de protección y así mismo estudiar la viabilidad de nuevas iniciativas. Todo ello antes de presentar nuevas propuestas legislativas que vendrían a completar el marco actual. Los compromisos son claros, en primer lugar, integrar en las políticas comunitarias el objetivo de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades para todas las personas y, en segundo lugar, promover la diversidad, porque la igualdad no significa exclusivamente uniformidad.



El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos promoverá la acción positiva con el objetivo de abordar aquellas desigualdades que tienen un fuerte arraigo social y cultural. Y valorará las aportaciones positivas que las personas, en su conjunto, hacen a la sociedad.

El carácter integral y transversal de promover la igualdad de oportunidades para la integración de los grupos infrarrepresentados en todos los sectores y a todos los niveles de la sociedad deberá atender con prioridad y especial atención a aquellas situaciones de discriminación múltiple, en la que el género siempre está presente como elemento de desigualdad.

Esta es una oportunidad que nuestro país debe aprovechar para sensibilizar y concienciar mediante campañas, formación y divulgación la igualdad de oportunidades y no discriminación, pues de poco nos servirá la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2006) si no es respaldada por la decisión política de promocionarla, darla a conocer y hacerla cumplir por el conjunto de la sociedad.



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

<http://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: ES-ccoo.madrid@atosorigin.com

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

