



El Kios **CC.OO.**

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

Número 9. diciembre 2005

SIGUIENTE CAPITULO...

La Dirección de Atos Origin SAE no ha respondido a un nuevo requerimiento de las Secciones Sindicales para sentarnos a negociar las Subidas Salariales para TODOS.

No vamos a permanecer callados. Los próximos **martes y jueves, días 13 y 15 de Diciembre, a las 17h 30min, los delegados de las tres Secciones Sindicales nos concentraremos** a las puertas de la sede de Madrid, en la Calle Albarracín 25, para mostrar nuestra disconformidad con la troglodita actitud de nuestra Dirección.

ESTO ES SOLO EL PRINCIPIO. CONTINUARA...

SAMA-NIEGO

donde dije digo, me dijo que NO diego....

Lo cierto es que desconocemos si fue Diego quien dijo **NO** o el propio Samaniego, pero lo que sí sabemos es que nuestro director de RR.HH., Javier Samaniego, durante las negociaciones del acuerdo marco comprometió su palabra, indicando que a partir de septiembre se repartiría un Ticket de Comida de 6 € a aquellos compañeros que tuvieran que trabajar los viernes por la tarde.

Igualmente se comprometió a negociar aquellos aspectos del acuerdo marco que no quedaron cerrados en la negociación del mismo, como por ejemplo, los radios kilométricos (plus de movilidad), subidas salariales, etc.

Esta compañía se ha jactado en múltiples ocasiones de su cumplimiento de los acuerdos, indicando que sus compromisos, tanto escritos como verbales, eran respetados hasta las últimas consecuencias.

En un pasado no muy lejano, esta regla se respetaba de forma rigurosa acreditando que las negociaciones con la empresa eran válidas y que una vez alcanzado un acuerdo, por complicado que fuera llegar al mismo, éste sería sagrado.

Es obvio que vivimos tiempos en los cuales aquel código del honor, que nos permitió alcanzar acuerdos y vivir un clima de confianza y estabilidad, ha sido eliminado por la nueva dirección de RR.HH. o bien por nuestra dirección general.

El nuevo código aplicado por la empresa es el de la mentira, la falta compromiso, el atropello a los trabajadores y el de la discriminación, incumpliendo su palabra y olvidando que la compañía es una suma de fuerzas, compuesta por las distintas personas que componemos la misma.

En la vida uno debe esperar recibir el mismo trato que profesa y nuestros directivos no parecen tener el honor que requiere su cargo, por lo que suponemos que prefieren un juego sucio al cual no estamos dispuestos. No obstante, **SÍ** lucharemos en pro de lo que consideramos justo, pero a diferencia de ellos manteniendo la cabeza alta y mirando a los ojos.

Hay algo más fuerte que el hierro, más duradero que el acero y de más valor que el oro... ¡La palabra de un hombre íntegro!

¡YA HAY GANADOR DEL CONCURSO DE IDEAS!

Atos Origin ha aceptado como sponsors para la nueva campaña de subidas salariales a las empresas Buckler y San Miguel.

Ambas empresas patrocinarán la nueva campaña de imagen de Atos Origin. A cambio, los trabajadores podremos lucir en nuestras nominas sus logotipos.

La Empresa, una vez realizadas las consultas con los responsables de cada División para separar al personal "EXCELENTE" del "RESTO", decidirá qué imagen-subida se le asignará a cada Trabajador:

Para los EXCELENTES:



todo el pollo

Para el RESTO:



0,0 ó sin

..... Si los Trabajadores, su Representación Legal y Los Reyes Magos no lo remedian.



"SUBIDAS" EN M.O.

Hemos escuchado a nuestro director, José Manuel Ros, que el año no ha sido bueno, que ha habido que replantearse objetivos, que debemos exigirnos una mejora continua, que necesitamos una solución disruptiva...

La excusa del año pasado fue que había que dar Tickets Restaurant a todo el personal y por eso no nos daban el IPC. La de este año, ¿cuál será? ¿Reforma del CPD, justificar ascensos, márgenes demasiado pequeños para que repercutan en el trabajador (ojo, que los suyos procuran asegurarlos), recompensar lealtades compradas,...? Curiosamente, el discurso es siempre el mismo: disciplina, esfuerzo, calidad y excelencia.

...Calidad y excelencia. Los trabajadores lo demostramos sobradamente: mantienen el nivel de servicio, al cliente contento, se esfuerzan a diario y año tras año perdemos poder adquisitivo, se nos exige trabajar más por menos... ¿Qué hay del resto?

Este año hay beneficios y a nosotros nos va a tocar otra vez el 0%. Para muestra un botón: han elaborado una lista con los trabajadores "agraciados" con agenda para el 2006 y son muchos los que se han quedado sin ella. ¿Será ésta la solución disruptiva? ¿Qué será lo siguiente....?

BASTA YA. ES JUSTO. ES POSIBLE. ES NECESARIO. SUBIDA PARA TODOS



Convenio Basura

Hace muchos años que en la negociación de nuestro convenio no se avanza para plasmar con suficiencia la realidad de las NTI. Hubo un tiempo en que todos confiábamos en que ese año nos llegaría nuestra merecida "gran subida" pero ésta nunca llegó y, desgraciadamente, la época de las vacas gordas ya se fue y no parece que vaya a volver jamás.

La patronal, por su parte, no juega más que su papel: de no dar nada, recortar y hacer lo que le sale en gana.

Basta ya de convenios basura (XIV llevamos), y para ello es preciso que los Sindicatos (nuestros negociadores) exijan el fin de esta situación.

Pero ellos solos no pueden, no hay varitas mágicas. Sólo se cuenta con nuestra presión; con que nosotros pongamos los pies en el suelo de una vez; con que nos dejemos de cuentos de hadas y promesas que nunca se cumplen y apoyemos aquellas medidas que la situación exija. En todos los sectores (transportistas, pilotos, mineros, automoción,...) pasa igual: hasta que los Trabajadores no somos beligerantes, no hay forma de conseguir nada y aunque siempre sea mejor el diálogo, si no se nos deja otra salida, tendremos que serlo.

Y este convenio tiene que ser el que de una vez por todas empiece a reflejar nuestras inquietudes, nuestro trabajo, acabe con los chiringuitos y regule adecuadamente nuestro día@día.

De momento la actitud patronal refleja un "más de lo mismo", pero hay que hacerles entender que tanto para los Sindicatos como para los Trabajadores, ésta es nuestra prioridad. Está en nuestras manos.



Puedes localizarnos en:

MADRID
Albarracín 25, despacho C-203.
☎ 91.2148688

es-ccoo.madrid@atosorigin.com
BARCELONA

Sardenya 521-523 Baixos.
☎ 93.2423879

es-ccoo.catalunya@atosorigin.com
y también puedes visitar nuestra web
<http://www.comfia.net/atosorigin>

SABÍAS QUE.....

Continuamos con el último de los artículos "resumen" de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en el que trataremos los Permisos Retribuidos. Esperamos que sea de vuestro interés.

Artículo 37.1 del ET: Permisos retribuidos son supuestos en los que, por motivos personales, los trabajadores pueden ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración. En todo caso, el previo aviso y la justificación son requisitos comunes al disfrute de estos y el empresario no puede negarse a su concesión.

MATRIMONIO DEL TRABAJADOR: Se tiene derecho a 15 días naturales de permiso.

NACIMIENTO DE HIJO: Se contemplan 2 días naturales de permiso. En caso que el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 200 kms., según nuestro Convenio Colectivo, este permiso se ampliará y tendrá derecho a disfrutar de 4 días.

FALLECIMIENTO, ACCIDENTE GRAVE O ENFERMEDAD Y HOSPITALIZACIÓN DE UN FAMILIAR:

a- Fallecimiento de un familiar: Será de dos días naturales, salvo para fallecimiento de hijos, padres o cónyuge, que en nuestro convenio se contemplan 4 días.

b- Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

c- Dos días naturales en el caso de hospitalización de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que permanezca ingresado más de 24 horas.

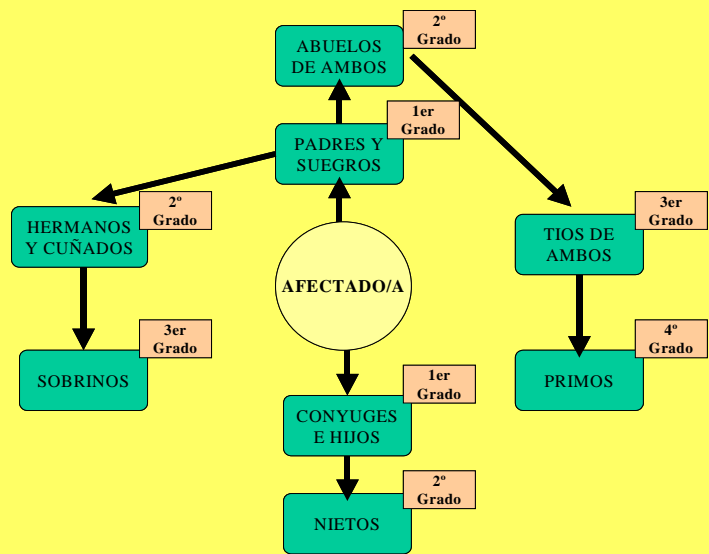
TRASLADO DE DOMICILIO: Tendremos derecho a un día natural.

EXAMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO: La trabajadora podrá ausentarse por el tiempo indispensable tanto para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo. Estos permisos no están limitados, pudiendo hacer uso de ellos según las circunstancias de cada caso.

NEONATOS HOSPITALIZADOS: En caso de nacimiento de hijos prematuros, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Este beneficio durará tanto como se prolongue la situación de internamiento del recién nacido.

OTROS: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

LO QUE TE INTERESA SABER: A continuación os detallamos un gráfico con los grados de consanguinidad.



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>

