



El Kios **CC.OO.**

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

Número 21 Enero 2007

MUÑECOS DE PIM-PAM-PUM

No estamos en una feria, pero a veces lo parece.

Sabemos que, por trabajar en una empresa de servicios informáticos, estamos obligados a una cierta movilidad, con sus límites y sus compensaciones reguladas. Pero como todo en esta vida, hay unos límites.

Veamos un ejemplo: centro de Cajamadrid en Las Rozas. Allí trabajan, desplazados, decenas de compañeros de Atos Origin SAE y de Infoservicios, que como sabéis, es una empresa participada por Atos Origin SAE. El desplazamiento supone un sacrificio, es en Las Rozas. Pero al fin y al cabo, se trata de un cliente con una cierta estabilidad y uno, finalmente, consigue mal que bien conciliar su vida laboral y familiar.

Pero en un momento determinado, Cajamadrid decide que nuestros compañeros anteriormente relacionados deben abandonar dicho centro para continuar trabajando para Cajamadrid, pero desde otro lugar. Los motivos aducidos: de lo más variopinto. Falta de espacio, problemas de seguridad, temor a que la nueva legislación obligue a Cajamadrid a contratar a trabajadores allí desplazados hace mucho tiempo Muchas hipótesis, pero ninguna explicación. Y entre medias, el desvío de trabajo a la Software Factory de Indra, que amenaza seriamente la continuidad de ciertos perfiles de trabajo en Cajamadrid.

Entonces comienza la 'deslocalización' de nuestros compañeros. En una suerte de tómbola, a ti te toca hoy, a ti mañana, a ti dentro de una semana... Este y aquel grupo de compañeros pasaréis primero por un centro de la C/ Julián Camarillo, y posteriormente os trasladaremos a otro edificio que puede estar en Las Matas. Ese otro grupo permanece en el edificio de Las Rozas, y ya veremos cuando se marcha. Vamos, como el ejército de Pancho Villa. Por supuesto, la información a los afectados por los traslados, escasa. Y la poca que se ofrece, de nula credibilidad dado que a última hora se modifica.

¿Quién narices puede así compatibilizar su trabajo y su familia?

A veces, en lugar de personas nos tratan como a 'recursos'. Como al muñeco de feria al que los paseantes lanzan bolas. Es una humillación intolerable. Somos importantes porque si no fuera así no nos contratarían. Y exigimos un trato digno, con información veraz y responsable, y con el tiempo suficiente para reorganizar nuestra conciliación del trabajo con nuestras familias.

Desde CC.OO. queremos enviar un mensaje de tranquilidad. Podéis estar seguros de que, como hasta ahora hemos hecho, vigilaremos el estricto cumplimiento de las normas vigentes, e investigaremos todo aquello que, ya sea presentado por vosotros u observado por delegados, pueda suponer el mas mínimo riesgo para vuestra integridad física y moral. No faltaría mas.

Dedicado a nuestros compañeros desplazados en Cajamadrid las Rozas, y a todos aquellos que como ellos, sufren deslocalización.

DESACUERDO EN SUBIDAS SALARIALES

A día de hoy, continúan las diferencias entre la dirección de RR.HH. y las Secciones Sindicales firmantes del acuerdo de Subidas Salariales mínimas, en lo que respecta al derecho a subida de los trabajadores que fueron alta en la empresa en los últimos meses del año. No obstante, se mantiene abierto el proceso de negociación mediante el cual desde CC.OO. confiamos en llegar a una solución aceptable para todas las partes implicadas.

El resultado, por supuesto, deberá ser refrendado por los compañeros afectados. Pero insistimos: CC.OO., que actualmente mantiene mas del 66% de la representación sindical de Atos Origin SAE, NO HA FIRMADO acuerdo alguno por la sencilla razón de que no se ha alcanzado.

En resumen, desde CC.OO. solicitamos al resto de participantes un ejercicio de responsabilidad y centrarse en trabajar para conseguir lo mejor para nuestros compañeros antes mencionados.

Mito sobre el costo de la mano de obra femenina

La idea diseminada es que la licencia por maternidad y los cuidados de los hijos, como guarderías infantiles y beneficios complementarios garantizados por ley, producen mayores costos. Ese argumento ha sido la justificación para limitar las oportunidades de empleo a las mujeres y mantener niveles de desigualdad salarial en relación con los hombres. El estudio "Cuestionando un mito: costos del trabajo de hombres y mujeres", lanzado recientemente, es el resultado de una investigación realizada por la OIT en cinco países de América Latina.

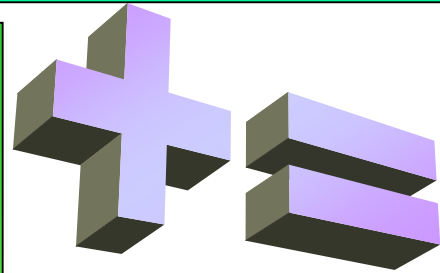
Los costos de mano de obra femenina para el empleador representan, en promedio, menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres. Ello ocurre porque los beneficios médicos y financieros asociados a la maternidad no son costeados directamente por los empleadores, sino por fondos públicos, en el caso de Chile, o por el sistema de seguridad social, en Brasil, Argentina, México y Uruguay. Ese tipo de financiamiento busca garantizar un valor fundamental, la protección de las mujeres en relación a una posible discriminación asociada a la maternidad.

Además de eso, la investigación revela una incidencia anual relativamente baja de gestaciones entre trabajadoras asalariadas y, por lo tanto, de licencias por maternidad y otras prestaciones asociadas.

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

Inma-atos@comfia.ccoo.es

Karina-atos@comfia.ccoo.es



UNA REFLEXIÓN

El otro día mi jefa me dijo que van a contratar a profesionales para nuestro departamento y, como quiero precisar las palabras que me dicen, busqué su significado:

Profesional. 1. adj. Perteneciente o relativo a la profesión. 2. adj. Dicho de una persona: Que ejerce una profesión

Profesión. 1. Acción y efecto de profesar. 2. Ceremonia eclesiástica en que alguien profesa en una orden religiosa. 3. Empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución.

Hacer profesión de - una costumbre o habilidad

Vaya de lo que se entera uno... no tiene nada que ver con estar hasta las tantas, no cobrar las horas extras, hacer la pelota al jefe... no, no tiene nada que ver.

¿ESTÁN DE COÑA?

Acabo de leer este artículo de la intranet de la empresa “Atos Origin, elegida una de las empresas más atractivas para talentos - 17/01/2007” y me he quedado de piedra. ¿Cómo se puede ser una de las empresas más atractivas para talentos cuando, de las últimas promociones del plan de desarrollo de carrera, se han ido casi todos?

Si a duras penas se puede salir de un proyecto que nada te aporta (un mantenimiento en Banca y Seguros, el gran fraude del proyecto Vodafone, etc) y, si lo consigues, suele ser para salir al mismo tiempo de “La Empresa”.

La parte más divertida, por no llamarla directamente insultante, son los criterios para esta valoración. ¿Tan buena carrera profesional ofrece Atos?, a ver, que levanten la mano todos aquellos que lleven tres o más años en la empresa sin subida de categoría. ¿Hablamos ahora de las subidas de sueldo?, como la empresa es tan generosa tuvimos que echarnos a la calle y a la conflictividad laboral para poder tener un acuerdo de mínimos, que al menos garantizara una subida para todos. Y aún así a algunos se la regatean. En fin.

Seamos serios, buenas perspectivas profesionales se dan en una empresa que te ofrezca un buen sueldo, trabajo gratificante, perspectivas de futuro y un trato humano. ¿Se dan todas estas cosas en Atos?, responded aquellos que habéis entrado en los últimos tiempos, a fin de cuentas es de quién se están riendo.



CURSOS DE FORMACIÓN

Coincidiendo con el comienzo del nuevo año y la publicación de los calendarios de formación, desde la sección sindical de CC.OO. en Atos Origin SAE queremos animaros para que no dejéis de solicitar cursos, incluso aunque vuestro responsable no os responda, porque solamente insistiendo conseguiremos una respuesta en un sentido u otro. Aprovechamos la ocasión para recordaros el procedimiento de inscripción a cursos de calendario:

Procedimiento para la inscripción a cursos:

El empleado solicitará la inscripción al curso vía e-mail al responsable de su unidad autorizado para inscribir, poniendo en copia a la dirección del Departamento de Personal, área de formación:

ES-inscripcion.cursos@atosorigin.com Es muy importante respetar este orden. Si el empleado no tiene acceso a su cuenta de correo, podrá rellenar el **formulario** disponible para ello y enviarlo por correo ordinario o por fax al departamento de Personal.

En ambas modalidades de solicitud, el empleado remitirá la siguiente información:

Nombre del curso y la fecha de inicio	División
Número de empleado	Teléfono de contacto
Nombre y apellidos	

Deberá tener en cuenta la **fecha límite de inscripción** publicada en el calendario. Una vez enviado el correo con los datos de la inscripción, el empleado esperará la confirmación del curso.

El responsable autorizado para inscribir responderá al empleado, con copia a la dirección de e-mail del Departamento de Personal, área de formación, notificando la aprobación o denegación de asistencia al curso. Cuando la solicitud sea aprobada por el responsable, el empleado recibirá la confirmación de la inscripción de la dirección de Personal a la fecha de cierre de inscripción o al menos 48 horas antes del comienzo del curso solicitado. Si el curso estuviera completo, el empleado deberá realizar de nuevo el proceso de inscripción cuando se publique en los siguientes calendarios.

Si el responsable de la unidad deniega la solicitud de inscripción, comunicará al empleado, con copia al departamento de Personal, área de formación, las causas o motivos por los cuales se deniega la asistencia al curso.

Seguridad y Salud Laboral

De acuerdo con el Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluye pantallas de visualización de datos, se recuerda a los empleados que disponen de ordenadores portátiles que:

En caso de superar las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo (mirando la pantalla) con dicho equipo, se les considerará trabajador usuario de pantallas de visualización de datos, y por lo tanto la empresa tiene la obligación de facilitar y el empleado de solicitar y hacer uso de: un teclado externo y un alzapantallas para colocar el equipo portátil a una altura y distancia adecuadas.

Aprovechamos la ocasión para recordaros que las normas básicas para la adaptación de su puesto de trabajo están ampliamente desarrolladas en el documento de Formación e Información de Riesgos Laborales que os fue entregado y que contiene la "Instrucción Básica para el trabajador Usuario de Pantallas de Visualización de Datos". Este documento así como otra información de interés relativa a la prevención de Riesgos Laborales está disponible en la intranet Ahor@, dentro del apartado de Seguridad y Salud Laboral.

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>



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>



XV CONVENIO COLECTIVO

El pasado 12 de Enero, se publicó en el BOE el XV Convenio Colectivo estatal de Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable firmado el pasado 28 de Noviembre de 2006. La empresa cuenta ahora con un plazo de 4 meses para hacerlo efectivo.

Como ya os explicamos en el KIOSCCOO de Diciembre de 2006, las principales modificaciones del convenio afectan exclusivamente a las Tablas Salariales: Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad.

Por supuesto EXISTIRÁ RETROACTIVIDAD para aquellos cuyos salarios hayan estado, en cómputo anual, por debajo de lo recogido en tablas. Por lo tanto, aquellos trabajadores en cuya nómina aparezca el ya famoso "complemento personal convenido", verán reducido éste y proporcionalmente elevado su Salario Base, Plus Convenio y su Antigüedad.

Ticket Restaurant de los Viernes

Nota Aclaratoria

Debido a que últimamente nos han llegado malas interpretaciones sobre el Acuerdo Marco en su punto 4º "MEJORAS SOCIALES" y dentro del apartado a) "Ticket Restaurant", os informamos que:

Los empleados en horario general (de lunes a jueves de 8:30 a 18:00 con +/- media hora de flexibilidad en la entrada y la salida y con una hora para comer. Los viernes de 8:30a 14:30 horas con +/- media hora de flexibilidad a la entrada y a la salida) durante el periodo de jornada partida (1/9 al 15/6) y que por necesidades de servicio partiesen la jornada intensiva de los viernes recibirán 7,5 Euros en tickets restaurant.

Los empleados, sujetos a horario general y no a turnos, que por necesidades de servicio trabajen de lunes a viernes 8 horas diarias, con una hora para comer, recibirán los viernes, por realizar jornada partida, 6 Euros en concepto de tickets restaurant.

Esperamos que esto aclare los malentendidos.

