



El Kios **CC.OO.**

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

Numero 8. Noviembre 2005

ZIDANES Y PAVONES

La directiva de un histórico, famoso y poderoso club de fútbol de Madrid decidió, hace unos años, que la fórmula mágica para ganar títulos consistía en fichar a lo mejor y más caro del mundo mundial. Como a pesar de todo, sus recursos no eran ilimitados, decidió completar la plantilla con lo que su 'cantera' le ofreciese. Y acuñó el famoso eslogan de "ZIDANES Y PAVONES", refiriéndose por una parte a lo más selecto del gremio (Zidanes) y por otra parte, a los esforzados y baratos chavalotes de la cantera (Pavones). El invento al principio parecía funcionar. Pero el desequilibrio, tanto salarial como de motivación, era tan grande que los resultados empeoraron rápidamente. Hoy ya nadie se acuerda del eslogan, pero sí de sus consecuencias..... la ruina deportiva.

Y vean ustedes por donde la Dirección de Atos Origin, a la vista de los excelsos resultados deportivos cosechados por tan singular idea, ha decidido adoptar la misma estrategia: premiar con aumentos considerables a sus Zidanes (unos 400 'talentosos' trabajadores) y contratar Pavones recién titulados y baratos, ofreciéndoles subidas salariales ligadas a su permanencia. Así expuesta, la estrategia no nos parecería mala, si no fuera porque su financiación correrá a cargo del resto de la plantilla, con lo que aquellos que no tienen la suerte de ser ni Zidanes, ni Pavones, serán nuevamente motivados con una subida cero". Y con una plantilla desmotivada.... ya se sabe como acaba el cuento.

Esta empresa (o barco) la formamos TODOS, no solamente la dirección, los supuestos 'talentos' y los 'yogurines'. TODOS trabajamos en un mismo sentido y TODOS merecemos, cuanto menos, una subida salarial que cubra el aumento del coste de la vida. Es inadmisibles que con beneficios que superan el 7% y expectativas de superar el 8% traten a una mayoría de la plantilla con aumentos de salario entre el 0 y el 1,5%. NO DEBEMOS CONSENTIRLO.

En consecuencia, desde la Sección Sindical de CC.OO. Y en total sintonía con el resto de la Representación Legal de los Trabajadores proseguimos con la campaña sindical dirigida a la obtención de una subida salarial mínima para todos los trabajadores de Atos Origin.

JUNTOS PODEMOS Y DEBEMOS NEGARNOS. CORTA CON EL CERO.



ACUERDOS ILEGALES

El alto tribunal contesta a una de las mayores reivindicaciones de la patronal CEOE y del Círculo de Empresarios. Rechaza un acuerdo de jornada entre Caja Madrid y algunos trabajadores al margen del convenio colectivo.

El Tribunal Constitucional defiende que la fuerza legal del convenio colectivo impera sobre el acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, si éste desvirtúa los contenidos fundamentales del primero y menoscaba la libertad sindical. “La autonomía individual -o la decisión unilateral de la empresa- no puede proceder a la modificación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio”.

Éste es el núcleo de la reciente sentencia que el alto tribunal acaba de pronunciar respecto a un conflicto colectivo en Caja Madrid, y que contesta una de las mayores reivindicaciones de la patronal CEOE y del Círculo de Empresarios sobre la necesidad de que el pacto individual entre la empresa y el trabajador vaya ganando importancia frente al convenio colectivo.

El conflicto fue promovido por la Asociación de Cuadros de Caja Madrid cuando la entidad ofreció en 2002 a 18 trabajadores hacer una jornada distinta respecto a la pactada en convenio, a cambio de compensaciones económicas, días libres y el abono de las comidas con cheques restaurante. La entidad hizo esta propuesta “de forma unilateral” a estos trabajadores mientras negociaba con las secciones sindicales.

La Asociación de Cuadros terminó llevando el litigio al Tribunal Constitucional, alegando la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.

A partir de ahí, la sentencia recuerda que el derecho a la negociación colectiva “es un integrante fundamental” del ejercicio de la libertad sindical.

La decisión empresarial de Caja Madrid de cambiar la jornada pactada en convenio, aceptada por estos trabajadores, “supuso objetivamente la alteración cualitativa del régimen convenido sin el acuerdo de los representantes de los trabajadores, lo que desvirtúa” el argumento de que el acuerdo “no es peyorativo” para el acuerdo laboral. Dicho de otro modo, la misma sentencia recalca que “el empresario, unilateralmente o en concierto con los trabajadores considerados individualmente podrá incidir, por supuesto, en la disciplina de las relaciones laborales, pero no podrá hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva del sindicato”.

La sentencia recuerda que los convenios o el Estatuto de los Trabajadores regulan sus modificaciones o denuncia mediante el acuerdo de las partes.

Y ESTO QUE QUIERE DECIR: Qué la Dirección de Recursos Humanos de Atos Origin **NO** puede negociar unilateralmente horarios o condiciones distintas de las pactadas con las Organizaciones Sindicales.

Por lo que, todos los pactos individuales que se hayan firmado en Atos Origin que entren en contradicción con lo firmado por la Representación Sindical están en **FRAUDE DE LEY**, y por tanto son **NULOS DE DERECHO**.



© Scott Adams, Inc., Derechos Reservados

“La violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”.

25 de noviembre Día contra la Violencia de Género

IGUALDAD DE GÉNERO, UNA REALIDAD MALTRATADA

Cuando descubres que tu empresa pretende aplicar subida salarial basándose en la política de la "meritocracia" es decir, a quienes hacen más horas fuera de su jornada laboral, o a quienes no reivindican sus derechos, por ejemplo. Cuando salir a tu hora, provoca una mirada de intención de tu jefe sobre ti, o temes ponerte enfermo porque la gripe no es justificación para faltar a trabajar y te sientes hasta culpable por tener fiebre, comienzas a plantearte si esto de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Igualdad de sexos etc., no será una utopía.

Es entonces cuando decides investigar sobre cómo actúan otras empresas y comienzas a recabar información.

Empresas como Getronics o Banco Popular, junto con sus Representantes de los Trabajadores, aprobaron para sus empleados acuerdos como la ampliación el permiso de maternidad en dos semanas más retribuidas, la ventaja de disfrutar de jornada continua para aquellas mujeres con jornada partida y con tres hijos menores, Tickets de guardería, ampliación del derecho de excedencia o ayudas de más de 3000 € anuales para empleados con hijos discapacitados físicos o psíquicos.

Ellas apuestan por la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, por la erradicación del Acoso Sexual y Moral creando protocolos de actuación y no pasando página o asegurando que aquí, esto no sucede. Estas empresas demuestran estar trabajando por la Igualdad de Género, concepto tan de moda en nuestra sociedad y en realidad tan maltratado.

Se hace latente que debemos luchar para conseguir igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y de una vez por todas terminar con tanta discriminación.

Mientras continuemos esperando a que la voluntad de la Empresa para conciliar la Vida Familiar y Laboral o fomentar la igualdad de género sea un hecho, seguiremos sintiendo como nuestros responsables nos ponen malas caras al anunciar nuestro estado de gestación. Seguiremos teniendo como subida el mismo número "0%" por el simple (y siempre oculto) hecho de ser madre, puesto que, te entregues a tu trabajo como te entregues, en algún momento puede que tus hijos enfermen, te inclinarás por cuidarles y no asistir al trabajo y por lo tanto, faltarás a la fidelidad para con la empresa.

Nuestra carrera profesional quedará totalmente bloqueada tal como indican tantos estudios por la simple condición de ser mujer o por ser lo suficientemente atrevido como para solicitarle a la empresa el descanso por maternidad que como padre legalmente te corresponde.

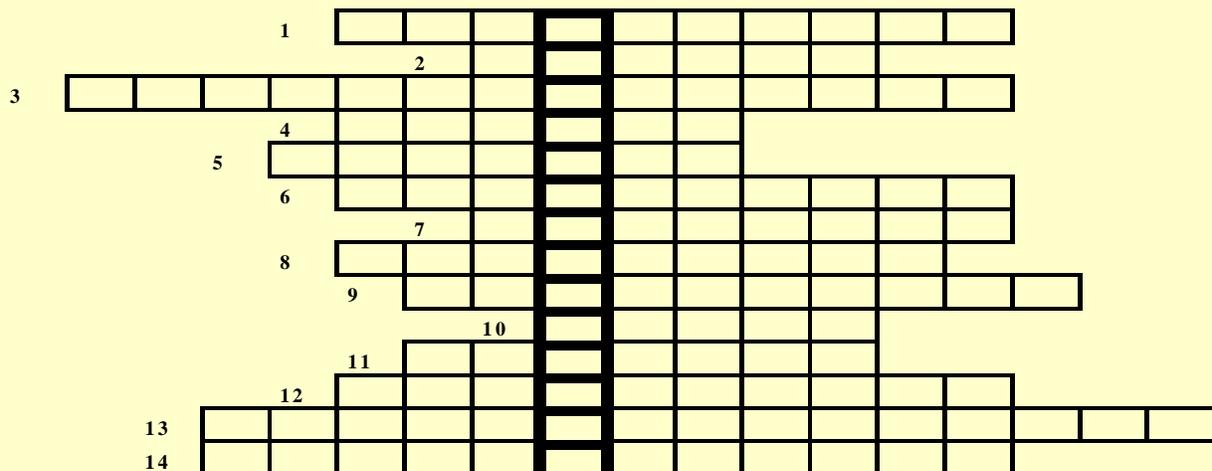
La igualdad de derechos no puede seguir siendo un cuento de hadas. El valor añadido de esta empresa somos sus empleados y solo mejorando nuestra calidad de vida, mejorará nuestra satisfacción por la empresa y por lo tanto nuestra fidelidad.

Tal vez sea el momento de actuar, de exigir que se nos trate con seriedad: Igualdad de Derechos, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y protocolos de actuación en caso de Acoso sexual o moral, este es nuestro reto, porque si nosotros producimos, nosotros lo merecemos.

ATOSGRAMA

- Nombre de la empresa en la que trabajamos.
- Sistema de trabajo compensado por un plus, según recoge nuestro acuerdo marco
- Situación en la que el empleado debe estar localizable en todo momento, o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual.
- Reflejo del salario que percibimos. Desafortunadamente, también es el reflejo de nuestra pérdida de poder adquisitivo año tras año.
- Situación en la que el empleado debe estar localizable fuera de su horario laboral para cubrir la baja de otro compañero, que no se podrá dar en sus días de libranza.
- Todos tenemos 24 días laborables de éstas y suele costar la reincorporación al finalizarlas.
- Nombre de la empresa alemana con la que hay fuertes rumores de fusión.
- Recibimos dos de éstas al año: una en julio y la otra en diciembre. (dos palabras)
- Relación de días festivos que debe hacer pública la empresa todos los años al comienzo de los mismos.
- Nombre de la página de la Intranet de la empresa.
- La anual es de 1760 horas máximo y la de verano dura dos meses y medio.
- Nombre de la revista de la sección sindical de CCOO (dos palabras).
- La empresa nos da las siguientes: tickets restaurant, seguro de vida, seguro de accidentes, seguro médico, complemento por IT, cesta de Navidad, anticipos, préstamos, ayudas a hijos con minusvalías, hora de lactancia, equiparación de derechos y permisos sin sueldo. (dos palabras).
- La más importante es la de la vida familiar y la laboral, aunque desgraciadamente muchos gestores y jefes de proyecto no opinen lo mismo si se trata de la de sus subordinados.

Palabra clave: Algo que debería ser justo y lineal para toda la plantilla, que permitiera mantener el poder adquisitivo del trabajador y que, lamentablemente, hace mucho que no es así.



REUNIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

El pasado 10 de Noviembre tuvo lugar una nueva reunión para tratar posibles incumplimientos al Acuerdo de Homologación, en la que se trataron temas pendientes en los clientes CASA, Vodafone, CEPSA, NISSAN y el Banco de Sabadell.

En algún caso llegamos a acuerdos puntuales, pendientes de aceptar o no por parte de los trabajadores afectados. En la mayoría de los casos, a la empresa le falta información que se ha comprometido a solicitar para emitir su opinión. Y en otros temas, su flexibilidad deja mucho que desear.

Insistimos en NOS COMUNIQUEIS cualquier desacuerdo que observéis de forma que podamos reclamar soluciones.

SI NO PROTESTAS, PIERDES TUS DERECHOS

VACACIONES!!!

Según informaciones que estamos recibiendo por parte de trabajadores, algunos gestores están indicando a compañeros que no podrán disfrutar las vacaciones pendientes y debidamente aprobadas correspondientes al año 2005.

Recordamos que las vacaciones en ningún caso pueden ser canceladas unilateralmente por parte de la empresa. Igualmente recordar que dichas vacaciones deben ser disfrutadas como máximo durante la primera quincena de Enero de 2006 y en ningún caso podrán ser compensadas con dinero.

Ante cualquier imposición de este tipo os recordamos que dicha actuación deberá ser denunciada ante la Autoridad Laboral. Desde esta Sección Sindical nos ponemos a vuestra disposición para tramitar cualquier reclamación que necesitéis.

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.barcelona@atosorigin.com

y también puedes visitar nuestra web

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

SABÍAS QUE.....

Como continuación de la edición anterior de "El KiosCCOO", seguimos con el resumen de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. En este número vamos a tratar la Reducción de Jornada en todos sus ámbitos, esperamos sea de vuestro interés.

Art. 37.4-bis, 37.5 y 37.6: Reducciones de jornada por: lactancia, Neonatos hospitalizados, guardia legal o cuidado de familiares.

Lactancia: Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones de media hora hasta que el menor cumpla nueve meses. Se puede sustituir por una reducción de su jornada de media hora al comienzo o final de esta, durante el mismo periodo. En caso de parto múltiple, la Jurisprudencia interpreta que estos beneficios se multiplican en dicho caso. Por otro lado, según el artículo 4 apartado J del Acuerdo Marco de Atos Origin, podremos elegir entre una hora de lactancia al principio, final, mitad de la jornada o bien, de 21 días naturales de descanso a disfrutar inmediatamente después del descanso por maternidad. En este último caso, deberá ser comunicado a la empresa con al menos un mes previo a la finalización del descanso por maternidad. Todo ello sin disminución salarial alguna.

Neonatos hospitalizados: Se concede al padre o a la madre de hijos prematuros que permanezcan hospitalizados a continuación del parto una reducción de su jornada de una hora con derecho a remuneración previo aviso y justificación de la necesidad de este permiso. Además, tiene derecho a reducir su jornada hasta dos horas con la disminución proporcional del salario.

Por guardia legal: Quien por razones de guardia legal de un menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo (con la disminución proporcional del salario) entre al menos un tercio y un máximo de media jornada. Sin embargo, el Art. 40 del Convenio Colectivo de nuestro sector dice que podremos reducir nuestra jornada desde al menos un octavo hasta la mitad de la misma. La petición debe hacerse por escrito con quince días de antelación e indicando la jornada a realizar y el tiempo por el que lo prolongaremos

La solicitud de incorporación a jornada normal, debe hacerse con quince días de antelación.

A efectos de indemnización en caso de despido improcedente durante este periodo, la jurisprudencia indica que debe calcularse sobre el salario percibido en jornada completa. Del mismo modo, si se produce una situación legal de desempleo durante este periodo, la base reguladora ha de calcularse sobre el promedio de lo cotizado en los 180 días anteriores a la fecha en que se produjo la reducción.

Por cuidado de un familiar: Se tienen los mismos derechos que en el caso anterior siempre que el familiar sea hasta de segundo grado de Consanguinidad y que por razones de edad, accidente, o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

LO QUE TE INTERESA SABER:

- La reducción de jornada y la hora de lactancia son derechos distintos y por tanto acumulables.
- Según nuestro Convenio, podrás disfrutar de una hora completa de lactancia a principio, final o durante tu jornada laboral así como acumular en 21 días naturales de descanso.
- En caso de despido improcedente durante una reducción de jornada por cuidado de un menor de 6 años o un familiar el finiquito se calculará sobre el salario completo.



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>

