

Crónica de una agresión anunciada



El pasado viernes 22 de octubre en la Ciudad Financiera del SCH situada en Boadilla del Monte, se vivió un episodio propio de una república bananera y de un estado policial propiciado por la deplorable actitud de la dirección de Relaciones Laborales del SCH.

Como decimos, el pasado viernes alrededor de las 14:00 horas, se comunica a los trabajadores de empresas proveedoras del SCH que no podrán usar las rutas del banco para regresar a sus casas y que, no lo olvidemos, habían utilizado este

medio de transporte para acudir al trabajo provocando el lógico malestar entre los trabajadores afectados que proceden a manifestarse de forma espontánea y pacífica a la salida de la Ciudad Financiera.

Personal de seguridad del recinto se dirigió a los manifestantes con amenazas, profiriendo frases insultantes, requiriéndoles sus tarjetas de acceso, tarjetas que también contienen dinero, tarjeta que consiguieron quitar a un compañero de la Sección Sindical de CC.OO. de EDS mediante violencia física, lo que constituye un robo como constata posteriormente la Guardia Civil además de una vergonzosa agresión.

Ignoramos si estas identificaciones a la fuerza eran consecuencia de órdenes de alguien que pueda confundir un centro de trabajo con una prisión.

En medio de estos momentos de tensión, al menos dos miembros del personal de seguridad **agreden** a algunos compañeros tirando al suelo a uno de ellos e intentando esposarle, situación que impidieron los trabajadores allí presentes a los que agradecemos su decisión y solidaridad.

La llegada de la policía y Guardia Civil normalizó la situación, momento en que se procedió a dar los primeros testimonios para formalizar una denuncia.

¿Por qué hemos llegado a esta situación?

Desde COMFIA-CC.OO. y concretamente la Agrupación de Nuevas Tecnologías (NTI), enviamos el pasado día 14 una carta a la Dirección de Relaciones Laborales del SCH, solicitándole una reunión que tuviera como objeto tratar la situación que sufren los trabajadores del sector que prestan sus servicios en la ciudad financiera y ver posibles soluciones. Reunión a la que el SCH se había negado en un principio, y que según noticias de última hora, se celebrará en los próximos días.



Durante todo el día 25 se realizaron gestiones ante la dirección de Relaciones

Revista de la Sección Sindical de CC.OO. en AtosOrigin Madrid

Número 4 / Octubre 2004

Laborales del SCH sin que dieran un resultado satisfactorio, desentendiéndose el banco del problema que ellos mismos habían generado.

El día 26, la Agrupación de NTI de COMFIA-CCOO, al mismo tiempo que se reunía para tratar la problemática surgida, participaba en la concentración convocada por la sección sindical de CGT del Santander Central Hispano con la presencia de delegados de CC.OO. de las empresas afectadas: Getronics, Capgemini, Atos Origin

El día 27, mientras la Agrupación de NTI de COMFIA-CCOO repartía un comunicado a los trabajadores de las empresas subcontratadas en la ciudad financiera, la Sección Sindical de CC.OO. de Atos Origin mantenía una reunión con la dirección de RR.HH. de nuestra empresa para intentar solucionar la problemática surgida. Como resultado de la misma, y para resolver el problema más urgente (rutas de transporte) se nos ha comunicado que:



ATOS ORIGIN sae ha dado instrucciones precisas a los afectados para que **se tomen taxis desde la Ciudad Financiera hasta Aluche**, en grupos de 3/4 personas, hasta que se solucione definitivamente la problemática surgida.

ATOS ORIGIN sae pondrá en breve a disposición de los trabajadores desplazados a la Ciudad Financiera **un autobús desde Aluche, con parada en Ciudad Jardín**. Se está consultando a los trabajadores para saber cuántos utilizarán este servicio y dimensionarlo apropiadamente.

Esperamos que finalmente se imponga la cordura y podamos encontrar una situación negociada al problema.

ENCUESTA EN GMI (SI, SAR)

El pasado verano realizamos una encuesta entre los compañeros que en ese momento estaban en GMI, antigua SI, (la UCP de antes) hoy SAR, un 65 % (aprox.) del total de empleados de la división, pues dadas las fechas había compañeros que se encontraban disfrutando de sus vacaciones.



El motivo era obtener una información veraz y completa sobre su estado, pues en consultas realizadas a la empresa sobre varios aspectos de la encuesta no se nos ha respondido con la suficiente claridad o no disponen de ese dato. Procesadas las respuestas obtenidas procedemos a informar.

En julio, pese a no ser efectiva la fusión entre AO y AOO ya había varios empleados en GMI de AOO, además de gente de Infoservicios.

Las categorías que al parecer son más difíciles de acomodar, bien sea por el coste efectivo (su sueldo) o por funcionalidad, son las medias, (Analistas Programadores, Orgánicos y Funcionales y Consultores) y los entornos más afectados son los de las "antiguas tecnologías" (HOST).

Revista de la Sección Sindical de CC.OO. en AtosOrigin Madrid

Número 4 / Octubre 2004

El tiempo de permanencia en GMI suele ser corto (15 personas llevaban menos de un mes) aunque hay casos de permanencia superior a los 6 meses.

Por divisiones de origen, las que se llevan la palma son ISF e Industria, seguidas muy de cerca por Ingeniería y Finanzas, SP, DMC y Outsourcing. Ocupando ellas el 60% de las plazas.



Preguntábamos también acerca de la participación en proyectos mientras se estaba adscrito a GMI, y el resultado es que un 30 % de los empleados de GMI participa en proyectos, algunos de ellos para sustituir a empleados durante el periodo de vacaciones. Lo curioso es que de ese 30 %, el 50 % salió de su división porque no había trabajo en ella.

El 45 % de los empleados de GMI ha hecho cursos siendo el 60 % a petición propia y el 40 % por mandato de la empresa. Todos ellos orientados a "nuevas tecnologías" (JAVA y relacionados).

La opinión que merecen los cambios producidos en la división es más bien una encogida de hombros. A la gente le da igual, no lo ve cercano, no ve que le afecte, o cuando menos es una cuestión que les deja un tanto indiferentes. La figura del tutor, dentro de la indiferencia de esos cambios, levanta más expectativas. Aunque el 32 % opina que ya les han defraudado pues esperaban algo más de comunicación tras la primera entrevista (y en algunos casos única), el resto se declara satisfecho y confía plenamente en su gestión aunque en muchos casos desconocen en qué consiste.

Preguntados por el motivo del traslado a GMI, de entre quienes manifiestan conocer el motivo (4/5), hay respuestas que merecen una atención especial pues nos retrotraen a los peores años de nuestros recuerdos. Frases como "es que estoy embarazada" o "es que pedí reducción de jornada" o "es que no he querido hacer horas extras", ... deberían hacer que algunos jefes fueran despedidos inmediatamente si tal actitud fuera cierta. Por norma general el motivo es que se acabó el proyecto y no había trabajo de su perfil en su división, o al menos eso les han dicho a ellos (y no hay por qué dudar, ¿o sí?).



Este último dato junto al de que el tiempo de estancia en GMI es corto, nos hace ver la gestión de esta división como efectiva; aunque se reclama una mayor transparencia y un trato más cercano a los empleados. Es cierto que la mitad de los encuestados manifestaban una inquietud preocupante respecto a su futuro inmediato. La gente asocia la división a despido y no es del todo cierto (sí es verdad que es la división desde la que más se despide). Lo que ocurre es que seguimos insistiendo que la empresa debería hacer una campaña de lavado de imagen de esta división, pues la opinión generalizada es que es una división-castigo, división-miedo, que a ninguno satisface ni beneficia.

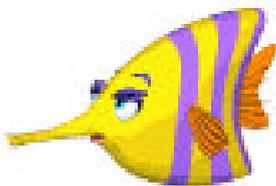
LOS PECECITOS

Ha sido una gran sorpresa comprobar que la empresa se preocupa realmente de la salud de sus empleados, sobre todo en materia de stress. Después de volver de vacaciones he visto en la mesa de algunos compañeros (algunos, no todos) unos peces corporativos, que no eran otra cosa que una versión de las pelotitas anti-stress



Revista de la Sección Sindical de CC.OO. en AtosOrigin Madrid

Número 4 / Octubre 2004



que recomiendan algunos médicos, por aquello de estrujar algo que no sea el cuello de tu jefe.

Lo curioso es lo mencionado de "(alguno, no todos)", ¿es que sólo se lo van a dar a aquellos a los que su jefe considere estresados?, ¿nos los van a incluir en la cesta de navidad este año, de modo que todos podamos disfrutar de sus cualidades curativas? ¿o va a ser parte del material que los jefes van a ir entregando a los trabajadores según

los vayan colocando en alguno proyecto en el que ellos consideren "material imprescindible para el desarrollo del proyecto"?

Si la respuesta es SI a la segunda pregunta, es todo un detalle; si la respuesta es SI a la primera pregunta, que ilusión que a mí no me lo han dado y si la respuesta es SI a la tercera pregunta más nos vale a los que no los hemos recibido que nos cambien de proyecto y no nos lo ofrezcan cuando lleguemos al nuevo cliente.



La cita del mes

Dicen que la historia se repite, lo cierto es que sus lecciones no se aprovechan. **C. Sée**

Un toque de humor



Si queréis, podéis enviarnos cualquier sugerencia, artículo, chiste, crítica, carta, etc. Procuraremos incluirla.



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

[Para afiliarte a CC.OO. haz clic aquí](#)

Para contactar con nosotros:

Sección Sindical de CC.OO. en Atos Origin sae.

Albarracín Nº 25, 2ª planta - Local C-205

28037 Madrid ☎ 91 214 86 88

correo electrónico: ES-ccoo.madrid@atosorigin.com

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