



El Kios **CC.OO.**

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

Número 22 Febrero 2007

SUBIDAS SALARIALES I: ACUERDO AFECTADOS 2005

Finalmente, el tesón y el trabajo dan resultados. Las Secciones Sindicales firmantes del Acuerdo de Subidas Salariales y la dirección de RR.HH. hemos llegado a un **Acuerdo** que afecta a los compañeros que comenzaron a prestar sus servicios en Atos Origin SAE el segundo semestre de 2005, y a los que, por motivos reiteradamente expuestos, se les negaba el Reajuste Salarial para 2006.

El Acuerdo queda en los siguientes términos:

- A los afectados que entraron en Atos Origin SAE durante el **3er. Trimestre de 2005**, se les aplicará el Reajuste Salarial para 2006 tal y como está suscrito en el Acuerdo de Subidas Salarial.
- A aquellos que entraron en el **último trimestre de 2005**, al incremento salarial para 2007 que han debido percibir, se le añade un 50% más como compensación por trabajar en Atos Origin SAE, como máximo, los tres últimos meses de 2005, Es decir, aquel que tuvo en Enero de 2007 una subida del 3% sobre el salario de fin de 2006, se le aplica un 1,5% adicional, con lo cual quedaría un 4,5% total.

Desde la Sección Sindical de CC.OO. en Atos Origin hemos seguido escrupulosamente el plan que nos trazamos cuando se nos presentó el conflicto: negociación, consulta a los compañeros afectados, y decisión en función a la respuesta de estos. La respuesta de los trabajadores fue contundente: casi por unanimidad aceptaban la firma de este Acuerdo, antes que tomar la incierta vía del Conflicto Judicial.

Enhorabuena a todos.

SUBIDAS SALARIALES II: AFECTADOS 2006

Como es habitual en nuestra forma de trabajar, la firma de un Acuerdo no es sino un punto y seguido en nuestra obligación de buscar lo mejor para nuestros compañeros de Atos Origin SAE. Tras el Acuerdo para el reajuste salarial de los trabajadores que entraron en el segundo semestre de 2005, nos queda pendiente la negociación para aquellos que entraron en el segundo semestre de 2006, y por extensión, aquellos que entren en el segundo semestre de 2007, fecha en que finaliza la vigencia del Acuerdo de Subidas Salariales mínimas garantizadas.

A continuación publicamos **la propuesta realizada desde la Sección Sindical de CC.OO.** para zanjar definitivamente el problema:

- Los trabajadores que entraron en el tercer trimestre del 2006 quedan incluidos en el Acuerdo de Subida Salarial firmado en Julio de 2006. Por lo tanto se verían afectados únicamente aquellos que entraron en el último trimestre de 2006.

Continúa en página 2...

- Para estos últimos, la empresa se compromete a realizarles la evaluación antes del 1 de Julio del año siguiente al que entren. Y como consecuencia de dicha evaluación, se les aplicará la subida que les corresponda desde el 1 de Julio como fecha tope. Evidentemente, a finales de dicho año, volverán a ser evaluados y tendrán otra subida del mismo modo que el resto de compañeros de Atos Origin SAE.
- Y dado que el esfuerzo realizado por todas las partes en el 'ajuste' del Acuerdo Salarial nos parece importante, desde CC.OO. hemos propuesto que el Acuerdo de Subidas Salariales mínimas sea prorrogado DOS años más, afectando a los incrementos salariales para 2009 y 2010, como compensación por cambiar dicho acuerdo.

Aprovechamos para solicitar al resto de Fuerzas Sindicales presentes en Atos Origin SAE su apoyo o aportaciones para la negociación de la plataforma antes presentada, ya que estimamos supone garantizar a un trabajador que entre en Atos Origin una Subida Salarial antes de llevar un año en la empresa.

Por descontado, antes de ratificar cualquier acuerdo que pudiera producirse, de nuevo volveremos a consultar con los afectados.

NADIE QUIERE SER INFORMÁTICO

Las empresas no logran cubrir las plazas de informáticos

Ser informático no está de moda. Las empresas tienen dificultades para encontrar personal, sobre todo capacitado, las universidades no cubren plazas y los adolescentes no se inclinan por el bachillerato tecnológico. En el sector han comenzado a saltar las alarmas y se han planteado hacer campañas de imagen para recuperar el prestigio social perdido y captar nuevos talentos. Son estudios difíciles y ahora hay más oferta de la que se absorbe. En cuatro años, la demanda por los estudios ha caído un tercio, pero lo curioso es ¿quién va a liderar la sociedad de la información si no hay informáticos?. No solo las grandes compañías, que tienen mucha necesidad de profesionales, encuentran dificultades. Tampoco las empresas medianas consiguen gente.

"Es dramático. Este año hemos fichado a más de 200 personas solo en Barcelona, pero hemos dejado 100 plazas sin cubrir", asegura Jordi Serrano, responsable de recursos humanos de Everis en Barcelona. Una opinión semejante se obtiene en Accenture, T-Systems o Indra, por citar algunos de los grandes empleadores del sector. "Es una circunstancia del mercado. Ahora hay más gasto en el sector informático y, por tanto, más demanda", explica Gerardo Lara, director de empleo y selección de Indra, empresa que se ha visto obligada a contratar más personal informático después de su fusión con Azertia y Soluzionia. "Los analistas programadores son los más demandados", añade. Un rápido vistazo a Infojobs.net, uno de los portales de referencia para buscar empleo entre informáticos, arroja más de 4.000 vacantes en Madrid y más de 2.000 en Barcelona. Y lo más pedido es la experiencia en Java, SAP o sistemas Linux.

Las razones de la crisis hay que buscarlas en el fracaso de las *puntocom* y en los bajos salarios que han llevado a muchos programadores a cambiar de área o a emigrar. Los bajos sueldos y la falta de prestigio social desaniman a los profesionales.

En las TIC hay sueldos millonarios, pero para tres. Los licenciados que empiezan a trabajar son *mileuristas*, lo que hace que muchos se planteen hacer esta carrera, que exige tanto esfuerzo y tiene tan poca recompensa. Un programador sin experiencia empieza cobrando 15.000 euros anuales y solo se doblan al cabo de tres o cuatro años.

POCOS ESTUDIANTES

La cantera no permite ser optimista. La mitad de las universidades que imparten las tres carreras de informática (ingeniería superior, técnicas de sistemas y gestión) ni siquiera cubren las plazas.

El bachillerato tecnológico tampoco está entre los más populares, mientras que los módulos de formación profesional parecen ser los únicos que resisten el envite.

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

Inma-atos@comfia.ccoo.es

Karina-atos@comfia.ccoo.es

La Realidad de mi División

Existe una división en Atos Origin de cuyo nombre no logro acordarme, en la que suceden cosas verdaderamente curiosas. Os preguntareis qué fenómenos extraños pueden ocurrir en esta división:

1. Hay varios proyectos en los que el personal de estos proyectos tiene que venir por las noches para comprobar que los procesos se han ejecutado correctamente, sin reclamar horas extraordinarias ni las compensaciones a las que pudieran tener derecho.
2. En esta división cada vez hay más subcontratados, ya que existe un proyecto que se parece a la "Nada" del libro "la Historia Interminable", se lo va comiendo todo, absorbe a casi todo el personal de la división que se va quedando sin proyecto, excepto a una serie de compañeros que están tachados por cosas como reducciones de jornada por cuidado de un menor o su actividad sindical.
3. Contrataciones millonarias del personal subcontratado en este proyecto.

Ahora logro acordarme que esta división esta rodeada por M.O. Puede ser que esto influya, no se.

Las conclusiones que sacamos desde esta Sección Sindical son las siguientes:

- Con respecto al primer punto, los jefes de esta división califican de una gran profesionalidad el comportamiento de sus empleados y claro, sobre todo cuando no tienen ningún coste para la división, sino que por la generosidad de sus jefes de la división se les dan días libres, pero que no constan en ningún parte de actividad.
- En el segundo punto hay varias cosas que matizar. Primero habla de un grupo de compañeros que están tachados, lo sangrante de la situación es que a este grupo de personas no los tachan los superiores de la división, sino los sargentos chusqueros que tienen la responsabilidad de los proyectos.

Por otra parte, la subcontratación puede estar poniendo en peligro el puesto de trabajo de compañeros que estén en esa temida división llamada S.A.R., y ya sabéis lo que dice el dicho, "*cuando las barbas del vecino veas cortar pon las tuyas a remojar*". Pudiera ser que en el personal adscrito al S.A.R no tenga los conocimientos necesarios para este proyecto, pero lo penoso del caso es que tampoco la empresa se preocupa de preparar cursos de Natural Adabas para ir capacitando a esta gente y que el crecimiento de este proyecto se solucione con personal de la empresa, sino siguen planteándose la vía de la subcontratación.

- Con respecto al tercer punto las contrataciones del personal subcontratado para este proyecto no hace sino incidir en lo que argumentábamos en el punto anterior, es decir, en la puesta en peligro del puesto de trabajo de algún compañero que este en el S.A.R., sobre todo, cuando estas contrataciones son astronómicas para la categoría contratada, pero seguro que hay buenas razones para estas contrataciones.

P.D: Por fin, logro acordarme del nombre de la división, **FIDELIZACIÓN**, pero seguro que esto sucede en otras divisiones de la empresa.



La evaluación

Es estupendo contemplar como se preocupa la empresa por sus empleados desplazados en clientes. A finales de año ves aparecer a una persona por tu puesto de trabajo que dice ser tu responsable, y piensas: *¿Responsable de qué?*

Te cuenta que viene a hacerte la evaluación del trabajo que has realizado a lo largo del año y, durante la conversación, te das cuenta de que no tiene ni idea de a qué te dedicas. Este señor sabe de tu existencia porque de vez en cuando le llamas o envías un e-mail para recordarle que el cliente donde llevas trabajando unos cuantos años sigue teniendo el mismo horario, que no tienes jornada intensiva, y que trabajas los viernes por la tarde. Y por tanto te debe horas extras y cheques de comida. Y te dice que dependiendo del resultado de la evaluación será tu subida. Saca un formulario, rellena unas cuantas casillas según su criterio y te fija unos objetivos fantásticos: *"Entregar los partes a tiempo"*

"Estupendo. Va ha ser todo un reto para mi carrera laboral. Si lo consigo, que no se me olvide añadirlo a mi currículum".

Termina la evaluación y te pregunta:

-¿Quieres hacer algún comentario al respecto?

Ahí sí que me ha sorprendido. Empiezas a rebuscar en tu memoria, al principio no se te ocurre nada que decir. Pero enseguida brotan las ideas: "La evaluación, ¿no debería hacerla preguntándole al cliente?", "La evaluación ¿no debería hacérsela yo a él, dado que estoy afectado por su desempeño?", "Mejor aún, que mi subida sea la suya, en porcentaje, o mejor en bruto", "¿Me recuerdas como se llama la empresa en la que trabajo? ¿AtosOrigin? ¿Y a qué nos dedicamos? ¿No es una ETT?" ¡No! No!, cállate o la fastidias.

Y terminas por decir, *"no se me ocurre nada"*.

Firmas la evaluación y te despedes hasta el año que viene, pero sabes que cuando llegue la próxima nómina te acordaras de todo lo anterior.

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>

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

El Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó 320.554 prestaciones por Maternidad entre enero y diciembre de 2006, con un aumento del 6,99% sobre el mismo periodo de 2005.

Del conjunto de prestaciones gestionadas en 2006, un total de 315.272 correspondieron a permisos disfrutados por la madre, frente a 5.282 que fueron solicitados por el padre. El número de padres que accedió a este permiso aumentó un 0,27% en 2006.

La prestación económica por maternidad protege las situaciones de maternidad, de adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente durante los periodos de descanso.

Su cuantía es equivalente al cien por cien del salario y se abona directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social durante las 16 semanas de permiso (ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).

El padre puede disfrutar del tiempo de permiso cedido por la madre al mismo tiempo que ella o a continuación. La Ley contempla también la posibilidad de disfrutar a tiempo parcial del permiso, a excepción de las seis primeras semanas que son de descanso obligatorio para la madre (en caso de fallecimiento de la madre, el derecho a estas seis semanas lo puede solicitar el padre).

