



El Kios **CC.OO.**

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

Número 26 Junio 2007

Un único valor: el respeto; y todo sería perfecto.

YA LLEGA EL VERANO

Faltan muy pocos días para el comienzo del verano y, a partir del día 16, comienza la jornada intensiva. Lamentablemente, **no** parece que **llegue** con ellos **la tranquilidad laboral** pues no faltan jefes que a última hora intentan obligarnos a aceptar un horario que no nos corresponde o prolongar la jornada. También llegan las vacaciones y, con ellas, sale a la luz la **mala gestión** de muchos jefes, que intentan cubrir las vacaciones de parte de sus grupos obligando a hacer horas extraordinarias al resto.

En CC.OO. luchamos porque se respeten los derechos de los trabajadores, y no dudaremos en defenderlos donde haga falta, como hicimos el pasado día 5 ante las puertas del Banco Popular, porque nuestros compañeros allí desplazados nos denunciaron que el cliente solicitó para el verano el horario que le vino en gana, y nuestra empresa accedió a su solicitud. **Si no se respetan nuestros derechos, continuaremos con medidas de presión como ésta allí donde sea necesario.**



Por último, os recordamos que **nadie puede variar tu jornada de trabajo de forma unilateral**, estés o no adscrito a turnos, **ni pueden obligarte a hacer horas extraordinarias**. Son siempre voluntarias.

Si tuvieras que hacer algunas horas extraordinarias o prolongar tu jornada y continuar por la tarde, recuerda que la hora extra se paga, como mínimo, a 1.75 de tu hora normal y que la prolongación lleva añadido el ticket de comida.

JUICIO EN LA AUDIENCIA NACIONAL

Ayer, jueves 14 de junio, tuvo lugar en la Audiencia Nacional la vista del juicio interpuesto por **CGT contra Atos Origin Sae y contra las Secciones Sindicales de CC.OO. y de UGT** en Atos Origin, relativo a una cuestión de Tutela de Derechos Fundamentales.

Dado que la demanda está vista para sentencia, preferimos no hacer comentarios sobre el asunto hasta que la Audiencia Nacional se pronuncie al respecto. Una vez el juez **resuelva el caso, valoraremos** lo sucedido.

Os mantendremos informados.



EL CACIQUISMO VUELVE A FIDELIZACIÓN

Cuando ya pensábamos que la dictadura estaba abolida, que la explotación laboral se había derogado, que la libertad de expresión era un concepto superado hace más de treinta años, descubrimos un minúsculo rincón dentro de Atos Origin donde, para algunos jefes de división, **la dictadura y la explotación** laboral no solo existe, sino que **se sufre día a día** desde hace años.

Pongámonos en la piel de algunos compañeros, sus responsables no les evalúan cada año, tampoco tienen objetivos claros, pero sí **están marcados**. Marcados si se ausentan de su puesto de trabajo para ir al baño, pues de retrasarse en el tiempo que “deben” utilizar, se les busca como a colegiales. Imaginemos a esos compañeros que si reciben la visita de cualquier Sindicato, no pueden levantar la cabeza de su puesto, porque **son observados** de tal modo, que cualquier gesto puede ser tomado como una confabulación. Supongamos que **una baja** por maternidad, depresión o enfermedad debidamente **justificada, es considerada** por su responsable como un “sencillo” absentismo laboral y por lo tanto, una **bajada** en su **rendimiento** de trabajo. Que la asistencia al médico te puede costar un día de vacaciones y que tus vacaciones de verano son aceptadas proporcionalmente a tu “buen comportamiento”.

Y ahora, imaginemos el **castigo**. Un **cuadrante a turnos impuesto** con libranzas cómodas asignadas a dedo en beneficio de los silenciosos y en **perjuicio de los “sublevados”**. Vacaciones impuestas en función del “buen comportamiento”.

Y vayamos más allá, cuando llega la hora de reducir costes porque “el cliente” recorta gastos. Imaginad que los subcontratados “eficientes” se convierten en compañeros de plantilla, y que los compañeros “sublevados” son **“expulsados” al SAR**.

Imaginad un departamento como **FIDELIZACIÓN** y sus jefes de división, que como diría Miguel de Cervantes en el Quijote: “de cuyo nombre no quiero acordarme”.

PARECE QUE CRECEMOS

Pues sí, parece que ya no entramos todos en la multitud de edificios que tenemos y empezamos a “colonizar” otros. Para los que no sepáis qué edificios tiene Atos en Madrid aquí os ponemos una lista incluyendo las nuevas incorporaciones:

Albarracín 25 y 27

Albasanz 12

Julián camarillo 29 y 45

Albasanz 15 (planta baja y tercera) Nuevo.

Emilio Muñoz 21

Albasanz 16 (planta primera A) Nuevo.

Lopez De Hoyos 135, planta 4ª

Y un **nuevo edificio** para los compañeros de Infoservicios y Atos que trabajan para Caja Madrid en **Las Matas**, ya que Caja Madrid quiere su trabajo pero no su presencia, ¿debemos cambiar de desodorante?

En fin, como veis somos muchos, tanto en cliente como en nuestros propios centros. ¿Qué nos deparará el futuro?



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>

DINOS DÓNDE ESTAS

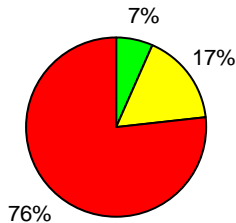
Y ayúdanos a acercarnos a ti para ayudarte en los problemas que tienes en la empresa. Escríbenos contando dónde te encuentras, correo o teléfono de contacto a es-ccoo.madrid@atosorigin.com

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

MEDIMOS EL NIVEL DE ESTRÉS EN ATOS ORIGIN (I): IBERIA PLUS

Como respuesta a las consultas recibidas, hemos pasado recientemente una evaluación de **Riesgos Psicosociales** en **Iberia Plus**, basándonos en el método Istars21, del Instituto Istars. La conclusión, a la vista de los resultados, es **MUY negativa**. Un **amplio sector** del departamento está en zona de **riesgo alto (rojo)** y **casi todo el resto** en zona de **riesgo medio (amarillo)**. Muy pocos están en zona exenta del mismo (**verde**). Éste es nuestro análisis de los riesgos detectados y sugerimos posibles soluciones:



Exigencias Psicológicas

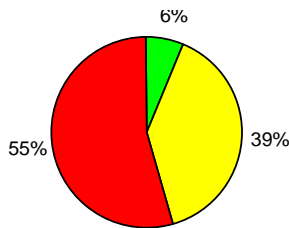
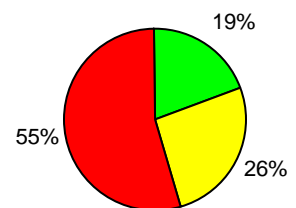
¿Qué son? Trabajar rápido o de forma irregular, trabajos que requieren esconder los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, etc...

¿Cómo solucionarlas? ajustar la cantidad de trabajo a la duración de la jornada con una buena planificación de las tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo asignado y la mejora de los procesos de servicio o productivos, evitando que los salarios se centren en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo.

Trabajo Activo/Desarrollo

¿Qué es? La falta de influencia y desarrollo en el trabajo, carencia de margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, trabajo que no permite aplicar habilidades y conocimientos o que carece de sentido para nosotros, no poder decidir cuándo se hace un descanso...

¿Cómo solucionarlo? Eliminar el trabajo pautado estrictamente, dar oportunidad para aplicar conocimientos para el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades, enriquecer las tareas con movilidad funcional ascendente o recomponer los procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.



Inseguridad

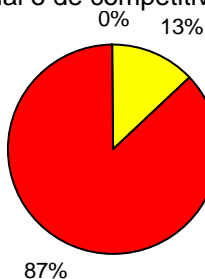
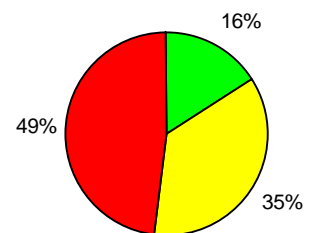
¿Qué es? Escasas compensaciones del trabajo, salarios muy bajos inseguridad contractual, cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, etc.

¿Cómo solucionarlo? Garantizar la seguridad con estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador.

Apoyo Social

¿Qué es? La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, trabajos aislados, sin apoyo de superiores o colegas, las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo...

¿Cómo solucionarlo? Fomentar el apoyo entre trabajadoras, trabajadores y superiores en la realización de las tareas, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros.



Doble Presencia

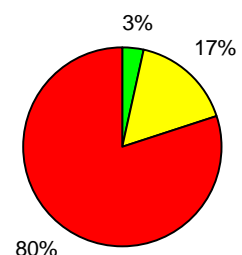
¿Qué es? cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades personales y/o familiares.

¿Cómo solucionarlo? Permitir compatibilizar la vida familiar y laboral, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción.

Estima

¿Qué es? Faltar al respeto, trato injusto, no reconocer el trabajo, etc...

¿Cómo solucionarlo? Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre todas y todos.



CAMPAÑA DE VALORES

Comienza la campaña de la Dirección de Atos para publicitar "Nuestros Valores". Cinco ítems que desde luego no tienen desperdicio y trataremos de interpretar a continuación.

Nuestra razón de ser, El cliente.

No faltaría más. Que el cliente quiere tu ampliación de jornada (aunque no la suya) pues tú a responder. **Tu vida no te pertenece**: te la organizan tu empresa y el cliente, por encima de tus derechos. Esto nos convierte en las meretrices del sector, que eran obligadas a vestir de colores llamativos para distinguirlas del pueblo llano, allá por la Edad Media. Tan coloridas como esta campaña publicitaria.

Nuestro compromiso, mantener las promesas.

¿**Cuáles?** ¿Las que hacen a los trabajadores?
¿O las que (a veces) nuestros generosos ofertantes tienen para con nuestros clientes?
¿Somos **esclavos** de la palabra dada por algún incompetente al cliente?

Nuestras personas: El desarrollo profesional y humano, el respeto al individuo...

Siempre que no causes problemas, que seas sumiso, que no seas mujer... **Igualdad de oportunidades**, "entre los hombres" de la compañía pues pocas mujeres disfrutan en nuestra empresa de esa "igualdad" que tanto nos venden. ¿Cuántas mujeres de Atos ocupan puestos en la alta dirección? ¿Cuántas personas con reducción de jornada han tenido que verse en el SAR sin ninguna explicación cabal? ¿Es ésta la **integridad** de la que nos están hablando en "Nuestros Valores"?

El respeto: consideración RECÍPROCA entre personas. La palabra clave es recíproca. Respeto

cuando soy respetado, respeto al que me respeta.
Respeto sí, sumisión no.

Nuestro Objetivo, la excelencia en equipo.

El ansia de conocimiento, motivo por el que muchos gestores ignoran la formación continuada de los trabajadores. Aquí **falla** algo. El principal motivo de los elevados índices de rotación de personal en nuestra empresa está directamente relacionado con la falta de motivación y de perspectivas a medio plazo. Sin hablar de la arbitraria pseudo-clasificación llamada GCM donde te dicen lo que eres sin posibilidad de rectificación.

Nuestra aspiración, la sostenibilidad.

Gran verdad. Sin duda éste sí es un valor real en la empresa, siempre **preocupada por la rentabilidad**, Consecuencia del imaginativo Body Shopping a nuestros clientes, sin importarle el precio que el trabajador ha de pagar. Si es posible, 'sostieneté' en el cliente hasta mimetizarte con él. Aunque la ley pueda señalarte a veces como en 'cesión ilegal'. ¡Qué sabrá la ley!

Curioso momento para ¿invertir? en esta campaña publicitaria, con mensajes bluetooth, pantallas TFT y LCD, cartelcerías, paneles autoenrollables y, cómo no, el vinilo estrella que cubre toda la fachada de Albarracín 25... Todo un **derroche** de recursos. Pero nos queda una gran duda... ¿cuántos compañeros habrán recibido como subida salarial algo más de lo que expresamente "obligaba" ese acuerdo firmado el pasado año tras las continuas movilizaciones de los trabajadores de Atos?



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>

