



# El Kios CCOO

Número 57 - Abril 2010

Las cosas podían haber sucedido de cualquier otra manera y, sin embargo, sucedieron así (M. Delibes)

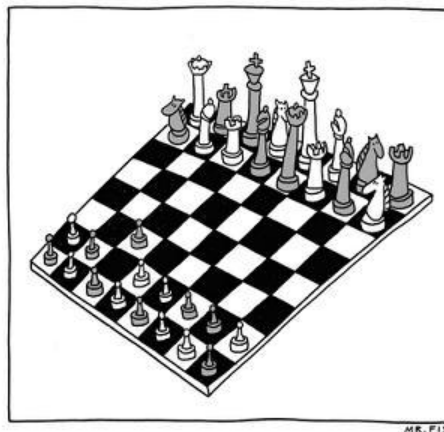
## CAMBIO EN LA DIRECCION GENERAL DE ATOS ORIGIN SAE

El pasado **jueves 22 de abril** anunciamos, mediante comunicado a toda la plantilla, que **Diego Pavía**, hasta entonces CEO de Atos Origin Sae, **dejaba su puesto a Patrick Adiba**. Y aunque podríamos escribir una revista entera sobre las vicisitudes de la gestión de Diego Pavía a lo largo de sus 8 años al frente la compañía, nos vamos a limitar a valorar el aspecto social de su mandato.

**Diego Pavía capitaneó la fusión en España de la antigua SEMA con el grupo ATOS**, que dio lugar a la actual Atos Origin Sae. **Firmamos el Acuerdo Marco que homogeneiza las condiciones de todos los empleados** y que hoy, más que nunca, es el referente de nuestras relaciones laborales. También firmamos el que a la postre fue **el único Acuerdo de Subidas Mínimas Garantizadas para los años 2007 y 2008**, que pretendió distribuir parte de las Subidas Salariales de forma objetiva. En resumen, con las lógicas dificultades, **la negociación entre las Fuerzas Sociales y la Dirección se plasmaba en acuerdos**.

Pero **la llegada de la crisis generó un distanciamiento** entre las Fuerzas Sindicales y la Dirección, que ha desembocado en **la práctica ruptura de relaciones**. Desde hace casi dos años **no solo no se negocia NADA** importante en nuestra empresa, **sino que se han generalizado las subidas CERO en la plantilla**, y nuestro flamante Acuerdo Marco está sufriendo sistemáticos **ataques** cuyo objetivo no es otro que **desregularizar** todo lo posible **nuestra empresa**, eliminando la voluntariedad y compensación de los 'esfuerzos extraordinarios'.

Y **mención especial para la Dirección por su torpeza** a la hora de abordar **los despidos** de nuestros compañeros. **NUNCA**, a pesar de nuestras reiteradas solicitudes, **RRHH se atrevió a afrontar el problema del empleo en nuestra compañía con valentía** y altura de miras. **La Dirección eludió su deber** de buscar una solución global consensuada con las fuerzas sindicales, **y prefirió resolver el problema con despidos disciplinarios** (eso sí, reconociendo y abonando la improcedencia), **SIN CRITERIOS DEFINIDOS**. El **resultado** es una **plantilla sin confianza, escéptica, desmotivada** y, hasta cierto punto, resignada a que en cualquier momento se le aplique el 'tiro en la nuca' laboral.



Desconocemos si la llegada de Patrick Adiba supondrá un cambio en la política social y de RRHH en nuestra empresa. Obviamente, dependiendo de sus intenciones y acciones contará con nuestra colaboración u oposición para sacar adelante la empresa.

**CCOO SEGUIMOS TRABAJANDO. SEGUIREMOS INFORMANDO**



**A**

**¿QUE LE FALTA A B PARA ESTAR COMO A?**

- 1 LA EMPRESA ME DEBE 6000€
- 2 ME AFILIÉ A CCOO HACE 1 AÑO
- 3 LA DEMANDA ME SALE GRATIS

LA EMPRESA ME DEBE 6000€ 1  
LA DEMANDA ME CUESTA 600€ 3

afíllate  
com CCOO  
www.ccoo.es  
Estamos a un clic

**B**

## CONTRATO DE ATOS CON EL BBVA

Recientemente hemos sabido que **Atos Origin SAE ha ganado un "macro contrato"** con **BBVA**, del cual **la Sección Sindical de CCOO nos alegramos profundamente**, pues evitará seguramente que se produzcan despidos, como venimos sufriendo desde hace más de un año.

Este contrato **implica una serie de requerimientos** por parte del cliente que **sobrepasan las condiciones** que tenemos en el Acuerdo Marco de Atos Origin, e incluso el Convenio Colectivo, **en cuanto a horarios, festivos, fines de semana, etc...** Por este motivo, solicitamos a la dirección de RRHH una reunión en la que aclarar las condiciones del mismo.

El pasado 15 de abril mantuvimos una primera reunión, en la que RRHH explicó las necesidades del proyecto y se comprometió a dar una propuesta para cubrir dichas necesidades. Por nuestra parte, **al igual que SIEMPRE, estamos abiertos a negociar un acuerdo** específico para este contrato, si bien teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores, por lo que el hipotético acuerdo **deberá contemplar VOLUNTARIEDAD y COMPENSACIONES** para los sobre esfuerzos.

El próximo día 27 tendrá lugar la segunda reunión para tratar este tema. Os mantendremos informados.

HE DECIDIDO ENFRENTAR LA REALIDAD, ASÍ QUE APENAS SE PONGA LINDA ME AVISAN



Dessin © Quino/Ediciones de la Flor, Buenos Aires

## FULANO, EL TRABAJADOR EJEMPLAR

Fulano es un trabajador ejemplar para Atos.

Fulano sólo piensa en el bien de la empresa.

Fulano está disponible a todas horas para Atos.

Fulano está disponible cualquier día de la semana para Atos

Fulano renuncia a vacaciones para no perder tiempo de trabajo.

Fulano persigue a los demás para que hagan lo mismo que él.

Fulano jamás cobra una hora extra ni una compensación por estar disponible.

Si los demás trabajadores no quieren o no pueden hacer lo mismo que él, Fulano los echa del proyecto.

Los compañeros de Fulano deben hacer lo mismo que él si no quieren ser tachados de malos trabajadores.

A los compañeros de Fulano que no hacen lo mismo que él les colocan una nota en su expediente diciendo en la que dice que no quieren trabajar.

Gracias a Fulano la empresa ahorra mucho dinero en horas extra y compensaciones no pagadas.

Gracias a Fulano la empresa tiene dinero para despedir a trabajadores cuyas horas de trabajo las cubren gratis Fulano y otros como él.

Un buen día Fulano es llamado a Recursos Humanos.

Ese mismo día Fulano es despedido gracias al dinero que le ha ahorrado a la empresa

Fulano no lo entiende, ¿cómo han podido hacerle esto, con todo lo que ha hecho por la empresa?

Fulano no entiende que la empresa sólo ve números, que vida sólo hay una y que no merece la pena desperdiciarla por la empresa.

**¡No a las horas extra, con o sin compensación! ¡No trabajes fuera de tu horario!**

**¡El único agradecimiento que puedes esperar es el despido!**

Hipo  
Polo  
Pota  
y  
Temo ★



## Reproducción, Embarazo y Lactancia

En demasiadas ocasiones los temas relacionados con las alteraciones de la reproducción son considerados tanto por los empresarios como por los trabajadores como temas personales, sin vincularlos con las condiciones de trabajo y la presencia en éstas de riesgos que puedan afectarlos.

A pesar de que actualmente hay suficientes conocimientos y mecanismos legales para establecer políticas de prevención adecuadas en las empresas, la realidad es que existe una gestión muy deficitaria de los riesgos que afectan a la reproducción, el embarazo, parto y lactancia natural y como consecuencia una invisibilidad total de las alteraciones de la reproducción producidas como consecuencia del factor trabajo.

**El sector de las TIC**, en contra de lo que pueda parecer en un primer momento, es según un estudio realizado por CCOO **el quinto sector con mayor presencia de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia natural**. Para prevenir los factores de riesgo lo primero que hay que hacer es conocer qué riesgos existen.

### ¿Cuándo y por qué pueden originarse alteraciones en la reproducción?

Antes de la concepción la tensión, los turnos de trabajo, el estrés y las largas jornadas pueden ocasionar una disminución del deseo o capacidad de mantener relaciones sexuales, y el pasar mucho tiempo sentado en el caso de los hombres puede ocasionar una disminución del número de espermatozoides.

Ya durante el embarazo los mismos factores que originan tensión y estrés impuestos a las trabajadoras embarazadas pueden guardar una relación directa con nacimientos prematuros o con niños de bajo peso.

### ¿Cómo actuar en el marco de la empresa?

**El empresario**, a través de su servicio de prevención, **debe identificar los riesgos existentes** en su empresa **que puedan poner en peligro la reproducción de sus trabajadores**, así como **la salud de las mujeres** embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, sin olvidar la etapa de preconcepción, la cual afecta tanto a hombres como a mujeres.

En la evaluación se tendrán en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en la procreación y la descendencia (artículo 25 LPRL) y la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que influyan negativamente en su salud, la del feto o la del lactante (artículo 26 LPRL).

Tras esta evaluación, en caso de riesgo, la primera actuación a realizar es la adaptación del puesto de trabajo para eliminar el riesgo. Si la adaptación no es posible, se debe realizar un cambio de puesto de trabajo (dicho cambio se hará de conformidad con el artículo 39 del E.T.), y en último caso, si no fuera posible ninguno de los anteriores, se procederá a la suspensión del contrato por riesgo (artículo 45-1-d del E.T.), realizándose una suspensión temporal de la prestación laboral en la que la trabajadora pasaría a recibir la prestación por contingencias profesionales y se reincorporaría a su puesto de trabajo una vez pasada la situación de riesgo.

### ¿Cómo está la situación en Atos?

Si bien en la evaluación de riesgos inicial se indica que en ninguno de los puestos existe ningún riesgo para el embarazo, todos sabemos que la realidad es bien distinta. Los turnos de trabajo en muchos proyectos son agotadores, con exigencias de horas extras o problemas para ir al médico a las revisiones correspondientes.

Y si hablamos de la lactancia, ya sabemos cómo concilia Atos: la trabajadora que pide reducción de jornada es condenada al SAR en muchos casos e incluso es invitada a llegar a un “acuerdo” para abandonar la compañía.

Si siempre os decimos que nos aviséis en estos casos para poder tomar medidas, os hacemos mucho más hincapié en los casos en que una trabajadora esté embarazada. No lo dudes: **tu salud y la de tu hijo son lo más importante**.



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

[atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es](mailto:atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es)

## SITUACIÓN EN ATOS CYL

Tras varios años de representación sindical en Atos CyL S.L. (previamente Atos Promotions S.L.) mediante su Comité de Empresa, **la dirección se reúne por primera vez a negociar con los trabajadores** de este centro para sentar las bases de **lo que todos esperamos sean unas condiciones dignas** para el desarrollo de nuestra actividad.

El hecho de que la empresa se sienta a pactar esos mínimos que todos deseamos no es por remordimiento de conciencia, sino por la llegada inminente de un nuevo proyecto en el que es necesaria la realización de jornadas a turnos y por lo tanto su regulación. **El planteamiento de la RLT es elaborar un documento que regule horarios, turnos, disponibilidades, etc.** En estos momentos, sólo disponemos de unos documentos elaborados unilateralmente por la empresa que no son para nada beneficiosos.

A este primer encuentro, al que asistió como representante de la dirección Gustavo Hornos, se presentó un boceto inicial, en el que se ha contado con la opinión de todos los compañeros, con las regulaciones de aquellos puntos que más urge resolver. La empresa también presentó sus condiciones, con algunos puntos bastante alejados de los nuestros y un par de condiciones bastante extrañas. Para justificar esta propuesta, **la Empresa se acoge a la frase estrella que siempre utiliza con este centro: 'Somos un centro de bajo coste'**.

Estamos hartos de que se nos tilde de esa manera: el bajo coste está implícito en los salarios que todos los compañeros percibimos. Aun así, el Comité analizó lo ofrecido por la Empresa y realizó un esfuerzo por acercar posturas. Entre los puntos que ofrecen **destaca una horquilla horaria de entrada de 07:00 h a 11:00 h** y un **solapamiento entre los turnos de mañana y tarde de 5 horas**, justificado por la realización del grueso del trabajo en ese horario.

Con estas 5 horas de solapamiento entre los turnos de mañana y tarde, lo que normalmente se denomina turno de mañana puede convertirse en un turno de tarde, al poder acabar tu jornada a las 19:00 y el turno de tarde se puede convertir en turno de mañana. Esto no nos parece correcto. Respecto a la horquilla de entrada, **la empresa no nos ha querido explicar nada**; curiosamente **con esa horquilla de entrada se cubrirían los turnos** en prácticamente cualquier proyecto que viniese a esta empresa, **ahorrándose de esa manera las compensaciones** que ahora mismo están recibiendo algunos proyectos por hacer ese horario.

En las siguientes reuniones mantenidas, ya sin Gustavo Hornos, hemos tratado los temas con la persona encargada de RRHH en Valladolid. A ella le **seguimos pidiendo explicaciones sobre esos dos conceptos**, de los cuales **no recibimos ninguna información adicional**.

**En la última reunión mantenida**, la empresa **amenaza con que o se aceptan sus condiciones o no se negocia nada** y nos regimos según el convenio vigente. Con esto pretende amenazarnos **con quitar el mes y una semana de jornada intensiva que tenemos como mejora del Convenio** (obtenida durante todo el año trabajando 30 minutos más todas las semanas).

Parece obvio que **a la empresa no le interesa negociar nada**; lo único que **pretende es imponer sus condiciones pasando por encima de todos, con amenazas y desplantes, faltando al respeto** a la plantilla y **menospreciando su trabajo y su tiempo** de dedicación.

Para poder negociar es obvio que ambas partes tienen que querer hacerlo. Las amenazas no van a servir. Esperamos mantener más reuniones con la empresa. Nosotros aun queremos negociar las condiciones, aunque la empresa parece que no.



## LA MALA EDUCACIÓN

No es la primera vez que escuchamos a un trabajador indignado por haber sido víctima de los gritos y malas formas de su jefe. O que somos testigos de cómo algunos gestorcillos apoltronados en sus tronos de cartón, insultan o faltan al respeto a algunos de nuestros compañeros y compañeras. Y quién no ha oído alguna vez en *petit comité* cómo se critica o ridiculiza la profesionalidad de alguien que no está presente para defenderse. No, no es la primera vez.

Son malos usos y costumbres que normalizamos y consentimos, al amparo del estrés del “compañero ofensor”... ¿Compañero?

Hechos como estos ocurrieron el pasado mes de Marzo en un despacho de RRHH. **No era la primera vez que el máximo ejecutor de la empresa en materia de despidos** pretendía coaccionar a un trabajador con engaños y amenazas durante el despido.

La víctima de estas malas prácticas, en esta ocasión, no estaba sola, dado que había solicitado la presencia de la Sección Sindical de CCOO. Y fuimos testigos en primera línea de una situación grotesca: sufrimos los bramidos del valiente Director de Relaciones Laborales que, indignado por no obtener un despido “fácil”, trató de amenazarle con sus gritos para obtener la firma “sin adornos” del documento de Aceptación de Improcedencia del despido. Como el resultado de dichas amenazas y gritos no fue de su agrado, terminó sus lindezas echándonos del despacho al más puro estilo de *Camera Café*: “A la puta calle”.

**Este tipo de acciones**, a las que parece debemos estar acostumbrados, **está tipificado en nuestro Convenio Colectivo como FALTA MUY GRAVE** en el Art. 24.c: “Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a jefes, compañeros o subordinados.”

**No queremos permitir estos abusos.** Este “compañero ofensor” no sabe lo que es el respeto a las personas. Nos ha demostrado en demasiadas ocasiones que los trabajadores y trabajadoras de Atos Origin SAE no somos más que un pedazo de carne en venta. Si hace esto en presencia de delegados de CCOO, ¿qué no hará cuando no estemos presentes?

Por todo ello, el pasado 26 de Marzo solicitamos a la dirección de RRHH que se abriera un expediente contra este miembro de su propio departamento. El formato que utilizamos tenía el fin de que **este individuo tuviera a bien disculparse y comprometerse a guardar las formas y respetar a los trabajadores**, pero a día de hoy, **no hemos tenido ninguna noticia.**

Una vez más queda clara que **la actual dirección de Atos Origin SAE se mueve a golpe demanda formal**, por lo que procederemos en consecuencia.

**NUNCA MÁS.**



elroto.elpais@gmail.com

## DECLARACIÓN FORMAL DEL EWC

(COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO)

Como ya os adelantamos en el Kiosccoo de marzo y habéis podido leer recientemente, el EWC presentó una **queja formal** a la dirección de la compañía respecto a la **política de congelación salarial, externalizaciones y despidos**. Si no pudisteis o queréis repetir su lectura, podéis hacerlo ahora nuevamente en nuestra web, a través del siguiente enlace: <http://www.comfia.net/atosorigin/html/17248.html>

Puedes localizarnos en:

**MADRID**

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

[es-ccoo.madrid@atosorigin.com](mailto:es-ccoo.madrid@atosorigin.com)

**BARCELONA**

Contacta con nosotros en ☎

93.5061402

[es-ccoo.catalunya@atosorigin.com](mailto:es-ccoo.catalunya@atosorigin.com)

**ZARAGOZA**

Pº de la Constitución 4, 2ª planta

[jose Luis.latas@atosorigin.com](mailto:jose Luis.latas@atosorigin.com)

y también puedes visitar nuestra web

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

## PARA LA LIBERTAD

Para la libertad sangro, lucho, pervivo.  
Para la libertad, mis ojos y mis manos,  
Como un árbol carnal, generoso y cautivo,  
Doy a los cirujanos.

Para la libertad siento más corazones  
Que arenas en mi pecho: dan espuma mis venas,  
Y entro en los hospitales, y entro en los algodones  
Como las azucenas.

Para la libertad me desprendo a balazos  
De los que han revolcado su estatua por el lodo.  
Y me desprendo a golpes de mis pies, de mis  
brazos,  
De mi casa, de todo.

Porque donde unas cuencas vacías amanezcan,  
Ella pondrá dos piedras de futura mirada  
Y hará que nuevos brazos y nuevas piernas  
crezcan  
En la carne talada.

Reñoñarán aladas de savia sin otoño  
reliquias de mi cuerpo que pierdo en cada herida.  
Porque soy como el árbol talado, que retoño:  
Porque aún tengo la vida.

Miguel Hernández

## CRISIS...



## EL ENVIDIOSO CAÍN

*Nota: este artículo fue escrito antes de conocer que Diego Pavía sería cesado de su cargo. No queremos ser ventajistas ni nos consideramos gurús, tan solo reflejamos lo que se veía y se sigue viendo venir.*

En todas las culturas existen lo que la tradición judeo-cristiana denomina “pecados capitales”. No, no se trata de un sermón ni nos hemos vuelto adeptos de Rouco Varela, pero queremos hacer una reflexión sobre el que consideramos peor de todos: la envidia.

Envidia es el deseo perverso de lo que no se tiene. Envidia es lo que movió a Caín a matar a Abel y en Atos hay muchos Caínes envidiosos.

**Envidiosos de quien se hace respetar por su trabajo bien hecho** y no consigue ascensos pagando copas, comidas u otras cosas.

**Envidiosos de** que se reconozca **el mérito propio, la integridad**, la denuncia de la falsedad.

**Envidiosos de que un buen trabajo no tenga ideología, sexo o color**, sino resultados.

**Envidiosos de la valentía de quien asume la responsabilidad de sus actos**, para bien o mal, en lugar de escurrir el bulto y dejar ese “marrón” a alguien de menos categoría.

**Envidiosos de quienes defienden a su equipo** anteponiéndolo a los intereses propios.

**Envidiosos de que**, pese a sus esfuerzos para impedirlo, **haya mujeres capaces peleando por su reconocimiento**.

Nos dirigimos a todos vosotros, Caínes sin vergüenza y malaventurados. Tenéis miedo. Seguid teniéndolo, porque sabéis que tenéis los días contados. **El dios de la economía exige vuestro sacrificio “en aras de un bien mayor”**. El saneamiento de las cuentas de esta compañía no será posible mientras haya Caínes envidiosos en puesto de responsabilidad, y lo sabéis.

Ahora os toca pagar por todos los Abeles que quedaron en el camino.



Sección Sindical Estatal CCOO en Atos Origin SAE  
C/ Albaracín 25, 2ª – Despacho B206 28037 Madrid  
Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688  
Email: [es-ccoo@atosorigin.com](mailto:es-ccoo@atosorigin.com)  
Web: <http://www.comfia.net/atosorigin/>

