



El Kios CCOO

Número 60 – Julio/Agosto 2010

Quien cambia felicidad por dinero no podrá cambiar dinero por felicidad (José Narosky)

DESPIDOS: LA HISTORIA INTERMINABLE

Venimos desde hace más de un año denunciando la sangría de despidos que se está produciendo en Atos Origin, que según nuestros cálculos (los datos que nos facilita la empresa no son fiables) están en torno a 350 trabajadores de Atos y otros 400 subcontractados.

Hasta la salida de Diego Pavía la postura de la empresa era la de no negociar nada con nosotros en temas de empleo y rechazar las innumerables propuestas que hicimos para paliar esta tragedia.



Con la llegada de Patrick Adiba las cosas parecían haber cambiado, ya que nos anunció que los despidos a *la carta* no se iban a producir y que buscaríamos otro tipo de soluciones en caso de que hubiera un exceso de plantilla en relación al negocio de la compañía.

Lamentamos informaros que las palabras del Sr. Adiba fueron solo eso, palabras. Que tengamos constancia, en las últimas dos semanas han sido despedidos más de 20 compañeros con la única justificación de estar desasignados de proyecto y que a corto plazo no había trabajo.

Entre estos compañeros había casos como el de una persona que llevaba 6 años y medio en la empresa, siempre facturando en cliente y haciendo sobreesfuerzos o el de otro que tras más de 12 años, incluyendo evaluaciones A en su expediente, fue despedido por la misma causa. El clima de terror que genera esta empresa solo redundará en la baja productividad.

Esto deja claro que **para Atos somos simples máquinas de producir dinero** en el presente y que en el momento que haya cualquier pequeña dificultad, seremos un despido más.

Juegan con falsas promesas, para que sacrifiquemos nuestras vidas personales sacando adelante proyectos mal vendidos y peor dimensionados.

Lo que ellos llaman compromiso es tan solo una patraña para estrujarnos, porque el compromiso parece ser unidireccional, dado que su único compromiso es el de sacarnos todo el jugo y luego tirarnos a la basura como la cascara de un limón.

Que no te engañen más. Cumple tu horario y disfruta de tu vida. Mañana serás otro despido.

RECURSOS HUMANOS DESPIDE CON ENGAÑOS, NO PERMITAS QUE LO HAGAN CONTIGO, SI ERES UNO DE LOS “EJECUTADOS”:

NO FIRMES NINGÚN DOCUMENTO SIN LA SUPERVISIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. TU NO TIENES QUE TENER PRISA PARA SER DESPEDIDO, NO PERMITAS QUE TE PRESIONEN CON SUS PRISAS PARA FIRMAR.

NO TENGAS MIEDO DE ELLOS Y HAZ RESPETAR TUS DERECHOS,

¡¡¡NOSOTROS TE DEFENDEMOS!!!

A HORARIOS IREGULARES... ACUERDOS DE COMPENSACIÓN

Pese a la llegada de la época estival, donde involuntariamente nuestro cerebro se rinde a la preparación de las vacaciones, la intensidad de nuestro trabajo sindical un año más, ha dado poca tregua. **Nos debemos felicitar porque de un trabajo bien hecho, han nacido varios acuerdos que beneficiarán a algunos compañeros y compañeras que desgraciadamente no podrán disfrutar de la jornada intensiva** e incluso en algunos casos, como el de aquellos destinados en BBVA, tendrán horarios durante todo el año bastante alejado de lo que indica nuestro Acuerdo Marco.

Inem, GISS, Cetelem, Banco Popular etc., son algunos de los clientes que han exigido un sobreesfuerzo a nuestros compañeros y compañeras allí desplazados y como no podía ser de otra manera, dicho esfuerzo, debe tener una compensación extra. Han sido unas largas negociaciones, pero finalmente ya tenemos los Acuerdos de Compensación, para las personas allí desplazadas que contactaron con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) para que reclamáramos sus derechos.



Ellos han opinado sobre cada uno de los pasos que se han dado hasta cerrar dichos acuerdos. Desgraciadamente, la empresa no informa a la RLT de los horarios irregulares que se están haciendo y por lo tanto, debéis ser vosotros si estáis en este tipo de situación los que reclaméis nuestra intervención.

Si crees estar realizando horarios irregulares, no dudes en comentarlo con nosotros y no olvides que el apartado 1 de nuestro Acuerdo Marco dice lo siguiente:

“La realización de jornadas u horarios distintos a los pactados deberá ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical, estableciéndose las correspondientes compensaciones”.

Para ver los Acuerdos Compensación pincha <http://www.comfia.net/atosorigin/>

SON RUMORES...

De todos es sabido que **Atos Origin, ha sido una de las empresas “agraciadas” con el contrato de Mantenimiento y Desarrollo de Aplicaciones para ICM.** Se dice y se comenta que **el desembarco inicial ha sido un pelín desastre...**

Sabemos que parte de dicho contrato viene heredado de la empresa AXPE. Son rumores, rumores a gritos, eso sí, que **Atos Origin, contactó con algunos de los compañeros y compañeras de AXPE en ICM ubicados, para ofrecerles un cambio de empresa.** Contratarles en esta súper multinacional, con maravillosos beneficios sociales, dialogo social, etc... Y **sabemos** que todos ellos, viendo la generosidad de Atos Origin, **han decidido, no sin antes sentirse algo ofendidos por la mísera oferta, que más vale lo malo conocido...**

La solución al problema, también viene de rumores, rumores a gritos otra vez, **Atos Origin, para este servicio ha subcontratado a AXPE, antigua proveedora de este servicio,** para que este personal que no ha aceptado ser de la plantilla de Atos, siga prestando sus servicios como subcontrata de la subcontrata...



Es triste pensar que no haya en todo el SAR ni un solo trabajador que pueda sustituir a los trabajadores de la subcontrata de la subcontrata... Bonita gestión el nuevo contrato de ICM.

UN IMPULSO HACIA LA IGUALDAD

Tras la decisión de la empresa de publicar su Plan de Igualdad de forma unilateral y sin negociarlo con la Representación de los Trabajadores, **desde la Sección Sindical de CC.OO nos comprometimos con vosotros y vosotras a velar por la Igualdad y luchar por la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal**, utilizando todas las armas que tuviéramos en nuestra mano para conseguir que la empresa modificara su actitud.

Más de un año ha pasado y nuestro equipo de igualdad no ha cejado en su empeño. **Parece ser hora de ir recogiendo el fruto del trabajo.**

Tras la denuncia del diagnóstico que hizo la empresa a su medida para diseñar el Plan de Igualdad, **conseguimos que la Inspección obligara a la empresa a tomar en serio nuestra aportaciones de mejora** instándoles a reunirse con un orden del día muy claro, retomar los puntos de acción del plan volviendo a priorizar su ejecución, realizar reuniones mensuales para impulsar la igualdad en la empresa, así como trabajar en el análisis retributivo de la plantilla tal como hemos solicitado durante dos años.

Con esta reunión, que se llevó a cabo el pasado martes 27 de Julio, y una línea de trabajo clara y dinámica, **se ha aplazado una sanción por el incumplimiento que la empresa está haciendo de su propio Plan de Igualdad.**

Obviamente, **nuestro pulso no va a temblar si tenemos que solicitar a la Inspección la ejecución de la sanción propuesta en caso que la empresa retorne a la actitud impositiva de los últimos tiempos.**

SI CREEES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

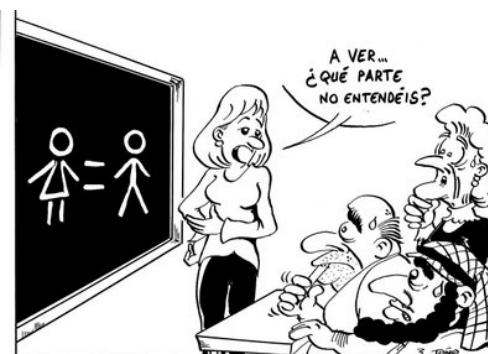
atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

Y LA INSPECCIÓN VOLVIÓ DE NUEVO

El día 28 de Julio, la Inspección de Trabajo convocaba a la Sección Sindical de CC.OO a una reunión con la dirección de RR.HH para tratar una **denuncia por discriminación en la empresa** que pusimos el pasado mes de Junio.

Aunque la empresa proclame a los cuatro vientos que uno de los principales objetivos de su Plan de Igualdad, es promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres; garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de desarrollo profesional, tras un año de vida de dicho plan, **hemos detectado entre otras muchas carencias, que:**

- Sigue existiendo un **trato desigual por razones de sexo** en lo que se refiera al **derecho a la formación**.
- No existen criterios claramente definidos de promoción/ascenso en la empresa, por lo que dichas **promociones se siguen dando a "dedo"**.
- Existe **discriminación al derecho a la formación** de aquellos trabajadores que tienen **reducción de jornada** por guarda legal.



Esperemos que tras el estudio que la Inspección haga de nuestro informe así como de los datos que tenga que facilitar la empresa, avancemos un poco más hacia la igualdad en Atos Origin.



LAS CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL

¿Estás dispuesto a que tu indemnización por despido pase de 45 a 20 días, o a ir a los tribunales para DEMOSTRAR TÚ QUE TU DESPIDO ES IMPROCEDENTE?

La rutina, el día a día, lo cotidiano, el “bombardeo” de noticias repetitivas hace del ser humano un animal de costumbres que termina por adaptarse a cualquier situación que la vida le depara, aunque esto suponga un peligro para su salud o dañe sus perspectivas de un futuro mejor.

Esta vez, la sociedad española se enfrenta a un nuevo y preocupante reto: **La pérdida de sus derechos laborales y sociales.**

Después de décadas de lucha obrera de nuestros padres y abuelos para conseguir ganar unos derechos, que en muchas ocasiones les costó la cárcel e incluso la vida, **los actuales trabajadores estamos tan acostumbrados a disfrutar de esos derechos, que olvidamos lo que costó conseguirlos.**

Esta pérdida de memoria, unida a la dejadez de una buena parte de la sociedad, posibilita que al toque de corneta de los especuladores financieros, sus fundaciones y sus medios de comunicación “liberales”, **el Gobierno plantee una situación de desmantelamiento de derechos de los trabajadores**, con el consiguiente aumento del poder empresarial.

Las medidas aprobadas por el Gobierno, unidas a la actuación irresponsable de las organizaciones empresariales centradas exclusivamente en abaratar el despido y reducir derechos, en lugar de generar un clima laboral que facilite una mayor productividad, están produciendo algo parecido a un **“holocausto laboral”**.

La desregulación laboral traerá consecuencias inmediatas para los trabajadores:

El Real Decreto de reforma laboral incrementa la posibilidad de actuación discrecional de las empresas, en detrimento de la negociación colectiva, en los casos de movilidad geográfica, funcional o modificación substancial de las condiciones de trabajo, así como para el descuelgue empresarial de los incrementos retributivos fijados en los convenios sectoriales.

Entre las materias que pueden ser objeto de una modificación substancial está la distribución del tiempo de trabajo; lo que conlleva que la distribución de la jornada pactada en convenio colectivo sectorial podrá ser modificada en cualquier empresa.

La empresa podrá despedir a los trabajadores por causas objetivas con una **indemnización de 20 días por año (8 de los cuales los paga el FOGASA) sin tener que demostrar las causas por las que hace ese despido**, y pasa a ser el trabajador el que tiene que demostrar en los tribunales que el despido es improcedente, y esto nos afecta a todos, no sólo a las nuevas contrataciones.

Por tanto, existen sobradas razones para oponerse a una reforma laboral que merma derechos y resta eficacia a la negociación colectiva. Por ello, y para evitar que se materialicen nuevas reformas lesivas para los trabajadores y la ciudadanía, **CCOO llama a la participación en la huelga general el 29 de septiembre.**



© Scott Adams, Inc., Derechos Reservados

COMEDOR: OTRO CULEBRON

Tras la retirada del comedor en nuestra sede de Albarracín, 25 de Madrid, por parte de la empresa, fueron múltiples los actos de protesta llevados a cabo por la Representación Sindical de los Trabajadores. Recogimos más de 2000 firmas apoyando la solicitud de restitución del mismo, pero la empresa no tuvo a bien más que ofrecernos una limosna a cambio, **12 € ANUALES**, la cual rechazamos de plano.

Una vez que los jueces han dicho que el comedor debe ser repuesto en las mismas condiciones que se encontraba, dado que es un derecho de los trabajadores, parece que la actitud de la empresa se ha tornado menos soberbia y han decidido sentarse a negociar, llevando incluso a cabo una propuesta económica para subsanar el daño hecho.

Desde CCOO no hemos entrado a valorar dicha propuesta dado que CGT, quienes pusieron la demanda en su día, ha solicitado la ejecución de la sentencia.



En cualquier caso valoramos positivamente que se haya abierto esta vía de diálogo y esperamos poder alcanzar un acuerdo bien económico o bien de restitución del comedor, con el fin de que los trabajadores vuelvan a contar con su derecho.

POR CIERTO COMO PODEIS IMAGINAR EL COMEDOR DE LA FOTO NO ES EN ESPAÑA SINO EN LA SEDE DE ATOS ORIGIN PARIS



EL KIOSCCOO SE VA DE VACACIONES

El KiosCCOO se marcha de vacaciones hasta Septiembre. Volveremos para continuar informándoos de la más candente actualidad.

Pero la Sección Sindical de CCOO no se marcha de vacaciones.

Estamos a vuestra disposición todos los días en horario de oficina (de 8 a 15h) en el teléfono 91.214.86.88 y en la dirección de correo:

es-coo@atosorigin.com



Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

es-ccoo.madrid@atosorigin.com

BARCELONA

Contacta con nosotros en ☎ 93.5061402

es-ccoo.catalunya@atosorigin.com

ZARAGOZA

Pº de la Constitución 4, 2ª planta

joseluis.latas@atosorigin.com

y también puedes visitar nuestra web

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



Sección Sindical Estatal CCOO en Atos Origin SAE

C/ Albarracín 25, 2ª – Despacho B206 28037 Madrid

Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688

Email: es-ccoo@atosorigin.com

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

