



# El Kios CCOO

Número 59 - Junio 2010

Con el puño cerrado no se puede intercambiar un apretón de manos (M. Gandhi)

## BBVA ¿FINAL DE LA HISTORIA O VUELTA A EMPEZAR?

Como os hemos ido informando, durante los últimos meses hemos estado negociando con la empresa las condiciones económicas para compensar los horarios no oficiales que ha requerido BBVA, al amparo de un pliego al que Atos accedió y ganó.

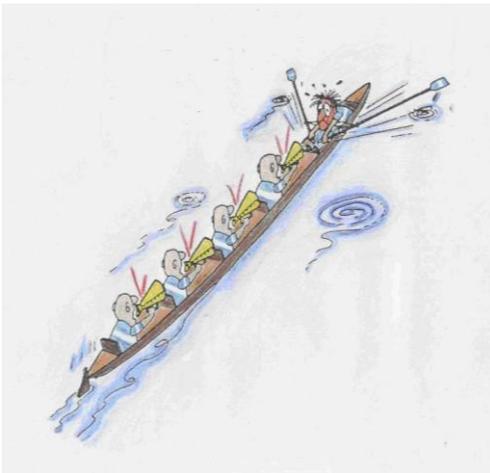
Tras múltiples reuniones con la dirección de la empresa y asambleas con los trabajadores afectados, **el pasado** jueves día **10 de Junio**, la **Sección Sindical de CCOO** decidíamos **retirarnos de la mesa de negociación**, en tanto en cuanto **la empresa no aclarara el impacto** de una **carta distribuida a las personas afectadas** en este proyecto, donde se les **informaba de forma unilateral y sin el conocimiento de las Secciones Sindicales** de sus **nuevas condiciones laborales**.

Apenas **unas horas después** de nuestra acción, **la dirección de RRHH rectificaba** la carta individual "de presión" anteriormente mencionada, tal como exigimos como *conditio sine qua non*, por lo que nos volvíamos a incorporar a las negociaciones.

**Negociar no es tratar de imponer por la espalda.**

A día de hoy, nos encontramos en la siguiente **situación**:

- 1) En **mesa de negociación** hemos alcanzado un **punto final**, sin margen para negociar más, dado que la empresa dice no poder "hacer más esfuerzos".
- 2) En **la última asamblea** mantenida explicamos a los trabajadores y trabajadoras la situación y las opciones que tenían. La decisión fue **esperar a tener el documento definitivo y**, sobre el mismo, proceder a **votar**. Para ello hemos pedido a la empresa una lista de distribución de los afectados, sin la cual no podremos realizar la votación.



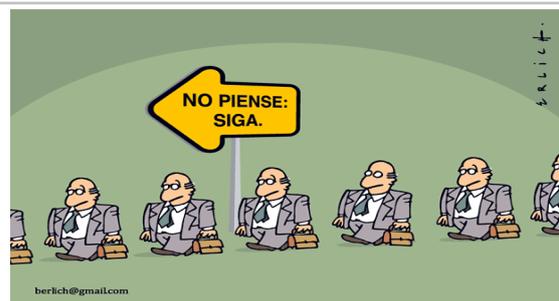
Pero cuando parecía que se podía ver la luz al final del túnel, nos llevamos una **desagradable sorpresa**, que ya nos venían advirtiendo los compañeros. El turno que finalizaba a la 1 de la mañana, ya de por sí criminal, ¡¡¡terminará a las 3!!!

La empresa ha intentado quitarle hierro al asunto, diciendo que se trataría tan sólo de un pequeño ajuste, pero como podréis comprobar **para nosotros se trata de un cambio sustancial**, por no calificarlo de triquiñuela de trovador.

Por todo ello **entendemos que la negociación** no sólo no ha terminado, si no que **está muy abierta y esperamos una propuesta**, así como **una explicación** por parte de **RRHH**.



CRISIS



## ACLARACIONES

Queremos aclarar el motivo por el cual la Sección Sindical de CC.OO. no firmó la pasada semana la nota de rectificación de la Dirección de la Empresa en relación a su comunicado a la plantilla del BBVA sobre la modificación de sus condiciones laborales. El motivo es muy sencillo:

**“No tenemos por costumbre realizar rectificaciones de los errores que acomete la dirección de la empresa, si ellos la cagan ellos lo arreglan pero CC.OO no puede rectificar una nota que no ha enviado, en la que no ha participado y de la que tiene 0% de responsabilidad”.**

Hipo  
Papo  
Rota  
y  
Tamo ★



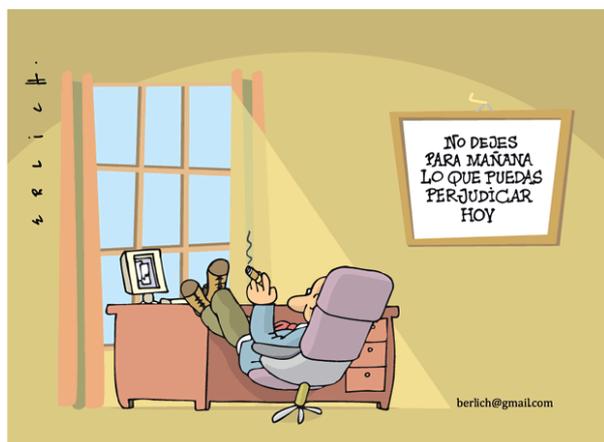
## SAR EXTREMO

No seremos nosotros quienes pisemos el brote de hierba antes de dejarla crecer. De hecho **valoramos muy positivamente** las iniciativas de **dar formación seria a las personas en espera de asignación**. Lo que **no vamos a permitir es que esto se lleve a cabo en condiciones de hacinamiento e insalubridad**.

Hemos estado hablando con quienes están recibiendo esta formación y nos transmiten esto:

- La formación la consideran positiva pero es evidente que hay que ir limando algunos aspectos que fallan. Entendemos que se debe a la “juventud” de la iniciativa, pero en ningún caso deben dejar de ser subsanados.
- Respecto a la **infraestructura** del curso, **muy deficiente**, pero todavía pueden recuperar en segunda convocatoria. ¿Cuál es el problema? Nuestros compañeros están compartiendo mesa y PC, como en el cole, y sin rechistar, que os estamos formando.

De entrada, y dada la soberbia de quién debería estar intentando arreglar esto, **hemos tenido que acudir a la Inspección de Trabajo**. Es absurdo tener que llegar allí, pero **son las formas que parece preferir el señor Gustavo Hornos**: en lugar de cooperar y arreglar las cosas prefiere demostrar su incompetencia poniéndose “gallito” y malmetiéndolo todo, con el coste económico adicional que tiene para todos el que le demuestran una vez más que vuelve a estar equivocado. Parece que sí hay dinero para eso. Será que hay que dar de comer a los abogados.



- Las máquinas parece que sí son un problema algo más difícil de solucionar. Estamos a la espera de un informe con los problemas reales de los servidores y puestos de trabajo empleados para el curso, de manera que se hagan los máximos esfuerzos para subsanarlos.
- Respecto a la **parte** meramente **formativa**, y sin saber qué repercusión directa tendrá sobre la recolocación, los **profesores y profesoras han sido muy bien valorados**, los **alumnos muy participativos y tienen ganas**, y sólo cabe destacar algún problemilla de caracteres personales ya solucionado.

Desde **CCOO estamos muy pendientes de esta iniciativa** que, como ya hemos dicho, valoramos positivamente como idea, pero que entendemos que **hay que mejorar a marchas forzadas**, especialmente en lo relativo a la infraestructura. **Ya veremos qué dice la Inspectora a este respecto**.

## ¿QUÉ FUE DE LA IGUALDAD EN ATOS ORIGIN?

El 14 de Mayo de 2009, recibíamos un correo con la foto de nuestro flamante director de Recursos Humanos, Javier Samaniego en el que anunciaba a bombo y platillo el Plan de Igualdad de Atos Origin.

Entre sus palabras, nos llama especialmente la atención este párrafo que transcribimos:

*“Uno de los principales **objetivos** de este Plan, y de las acciones que surjan del mismo, 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 a todos los niveles y, en especial, **atrayendo** y **reteniendo** el **talento femenino**.”*

Un año después, todavía **seguimos esperando** esas acciones que promuevan **la defensa y aplicación efectiva del “Principio de Igualdad entre hombres y mujeres”**.

**Seguimos esperando** que se realice **un diagnóstico real de la situación de la empresa** que determine las carencias en materia de igualdad, y por ello, **denunciamos ante la Inspección de Trabajo el diagnóstico** realizado por OPTIMIZA. El próximo martes día 29 de Junio, la inspectora que lleva este expediente nos ha convocado a una reunión para tratar el tema.



Pese a no tener un diagnóstico de situación, el equipo de igualdad de la Sección Sindical de **CCOO** hemos realizado un estudio en el que, una vez más, **se demuestra la desigualdad que vivimos en el día a día en Atos Origin**. Un ejemplo de ello, la falta de mujeres en el Comité de Dirección o el escaso número de mujeres que han recibido algún tipo de formación especial como los Máster que facilita la empresa a las “futuras promesas”. Y, por ello, **hemos llevado ante la Inspección de Trabajo una nueva denuncia** cuyo dossier aportado así lo indica.

**Para la Sección Sindical de CCOO la IGUALDAD Sí importa**, no son sólo palabras políticamente correctas. Nosotros continuamos trabajando para conseguirla, pese a quien pese.

## HOSTIGAMIENTO EN ALBASANZ 75

Hace unos meses (concretamente en el KiosCCOO del pasado mes de enero), denunciamos la especial problemática que padecen los compañeros del Departamento de **Fidelización (BPO)** de Atos Origin Sae. Forma de **trabajar ‘estajanovista’** (en cadena), **sin apenas poder respirar** y a menudo **bajo presión**, con **salarios muy bajos y condiciones laborales en constante deterioro**.

Pues bien, se dice que cualquier mala situación es susceptible de **empeorar**. Y justamente eso ocurrió **en el servicio** denominado **RCP para el cliente REPSOL** del Departamento de Fidelización, ubicado en el **número 75 de la calle Albasanz**. A lo anteriormente descrito, hay que añadir lo que, en un alarde de prudencia, podemos calificar como **‘presunto acoso psicológico o mobbing’** por parte de la dirección de dicho servicio.

**Gritos, insultos, menosprecio, presiones permanentes**, deficiente e injusto reparto de la carga de trabajo, y un sinfín de **acciones dirigidas selectivamente** a sus subalternos con el fin de humillarles, debilitarles y someterles.

Las **consecuencias** son **devastadoras**. Desde **continuas bajas médicas por estrés, depresión y ansiedad**, hasta bajas voluntarias de la empresa. Y sobre todo, un **permanente e insoportable clima de TERROR** en el servicio.

Como no puede ser de otra manera, ni **CCOO** ni el resto de sindicatos presentes en Atos hemos permanecido indiferentes: **hemos intervenido** y seguiremos interviniendo **hasta que se solucione el problema**. RRHH es conocedor de esta situación y esperamos una actuación implacable que elimine para siempre comportamientos tan indignos como los anteriormente descritos.



**FRENTE AL HOSTIGAMIENTO. TOLERANCIA CERO.**



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

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



## GÜEL BIN AT GUOR

Teníamos pendiente terminar con el resumen de la última reunión del EWC, ya que la mezcla entre risas histéricas y segregación de bilis nos impedía hacerlo. Resulta que **la empresa ha decidido lavar la mala imagen que tiene** (ya no sólo en España) **y maquillar** a golpe de iniciativas TOP (hay que ver lo que da de sí este programa) **las barbaridades que realiza** con su plantilla.

Se supone que este programa debería ser algo bueno y, por lo tanto, debería contar con nuestro beneplácito, pero resulta que al igual que todo... según rascas ves la capa de óxido que hay por debajo.

**Nos cuentan que van a facilitar la vida de los empleados** mediante ayudas y otros beneficios sociales: van a poner **guarderías**, a incidir en la **igualdad entre mujeres y hombres**, a facilitar el **teletrabajo**, a instalar **comedores de empresa**, a implantar la figura del **empleado del mes** (ésta la reutilizan del programa LEAN) de forma que el empleado estrella hipermegaproductivo no pierda tiempo en el **parking** y tenga plaza frente a la entrada principal...

¡Eeh, espera! ¡¡Pero si en España ni hay plazas de parking para empleados, ni han querido oír absolutamente nada sobre guarderías y están despidiendo a base de tiros en la nuca a una plantilla que lo ha dado todo por esta empresa!!

Si algunos directores aquí no autorizan el teletrabajo porque no “ven” lo que hacen sus empleados. Si aquí nos han robado el comedor a golpe de decretazo y no lo reponen ni aunque se lo digan los jueces. Si tenemos el primer Plan de Igualdad de todo el sector de las TIC con muchísimas posibilidades de ser sancionado por la Inspección de Trabajo. **¡¡Si España se está haciendo precisamente todo lo contrario, con formas completamente deshumanizadas y hasta denunciadas!!**

Pues nada, **uno que levanta la mano para preguntar al respecto**. Lo más gracioso fue la contestación con cara de mala hostia que se le estaba poniendo a nuestro estimado J.M. Simon según escuchaba nuestra pregunta. Es evidente que no le gustó tener que dar explicaciones al resto de países. **“Ya sabe usted que estas iniciativas no podrán ponerse a la misma velocidad en todos los países”** No, claro, **“Spain is diferent”**, aquí sólo **nos globalizan los recortes** y los problemas de los demás; **a la hora de repartir beneficios ya no somos parte de una empresa global**.

Pero ¿no éramos una empresa global?, ¿no éramos una empresa en la que todo el mundo debería sentirse AO, independientemente de su país o empresa de procedencia? Pues, como ya nos temíamos, **todo es una gran mentira** y **esto** no **es** ni más ni menos que **otra tapadera para dar buena imagen frente a los clientes** y llevarse los titulos de empresa responsable que les permitan seguir presentándose a concursos... ¡Vomitivo!

Preferimos ver el fútbol en nuestras casas.

## LA PARTE POSITIVA: ACUERDOS PUNTUALES FIRMADOS

Como cada año, con el verano llega la Jornada Intensiva (que este año va del 14 de junio al 31 de Agosto).

Como cada año, algunos clientes nos 'exigen' realizar horarios que impiden el disfrute de esta Jornada Intensiva.

Y como nuestro Acuerdo Marco indica que estas jornadas irregulares deben ser pactadas con la RLT y convenientemente compensadas, hemos firmado Acuerdos para quienes no disfrutaran de jornada de verano en los proyectos **GISS**, **INEM** y **Banco Popular**.

Como ya hemos hecho otros años, estos acuerdos **se han firmado tras vuestra aprobación**. Podéis consultar el contenido completo de los mismos en nuestra web:

<http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/Acuerdo%20verano%20GISS%202010>

<http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/Acuerdo%20verano%20INEM%202010>

<http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/Acuerdo%20verano%20Popular%202010>

Quedan pendientes acuerdos para Crédito y Caución, ICEX y Cetelem, que esperamos se resuelvan pronto.

**¡¡¡SI NO PUEDES DISFRUTAR DE LA JORNADA DE VERANO, AVÍSANOS!!!**

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)

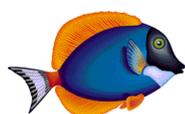
ZARAGOZA

Pº de la Constitución 4, 2ª planta

[ioseluis.latas@atosorigin.com](mailto:ioseluis.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](mailto:es-ccoo@atosorigin.com)  
Web: <http://www.comfia.net/atosorigin/>

