



Los hechos no dejan de existir sólo porque sean ignorados (T. H. Huxley)

Negociación: el fondo y las formas

Mucho han escrito los sociólogos sobre la supremacía del **fondo sobre las formas** (y viceversa) cuando se trata de encaminar una negociación hacia el éxito. **¿Qué es más importante, el fondo o las formas?** La mayoría de las conclusiones coinciden en que la habilidad para combinar adecuadamente ambos componentes es un factor determinante **para el buen fin o el fracaso del proceso**.

Desde la Sección Sindical de **CCOO en Atos Origin SAE** intentamos aplicar el criterio anterior: que nuestros **argumentos sean sólidos**, y también exponerlos de manera **atractiva y respetuosa**. A veces, ni así es suficiente; entonces la negociación deriva en **conflicto**, y en CCOO somos expertos en gestionar conflictos, basta recordar el desarrollo del Acuerdo de Salarios.

No es fácil pero, hasta el momento, esta forma de proceder de CCOO ha redundado en **la firma de Acuerdos** que, en todos los casos, **han mejorado las condiciones** de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa.

Por otra parte, **el desenlace de la negociación del Convenio Colectivo Estatal es inminente** (no olvidemos que **Diego Pavía es el presidente de la AEC**, que es la patronal que negocia y firma dicho convenio). Y, como consecuencia, o se mejoran las condiciones de **todos los trabajadores del sector**, o vendrán tiempos de guerra.

Como dijimos en la revista del mes pasado, **es el momento adecuado**: finalizada la vigencia del Acuerdo de Salarios y con el Acuerdo Marco un tanto obsoleto, **es hora de sentarse con la Empresa y buscar solución a las preocupaciones de la plantilla de Atos Origin SAE**. Tiempo habrá, si el proceso se degrada, de buscar soluciones más contundentes.

Confiamos en el buen fin del Convenio Colectivo Estatal que, junto con nuestros actuales acuerdos, debe ser el **trampolín de nuestro futuro Convenio de Empresa**. Y confiamos en que, si la empresa mantiene su palabra, la primera reunión tenga lugar en los próximos días.

CCOO: SEGUIMOS TRABAJANDO POR TUS INTERESES. SEGUIREMOS INFORMANDO

El mundo contra mí

Hemos leído las **10 'excusas'** que, **según publica la última Botica**, los trabajadores de Atos Origin SAE en Madrid nos aplicamos para no secundar las concentraciones convocadas por CGT.

En primer lugar, **solicitamos un poco de respeto**: cada uno de nosotros somos como somos (Víctor Manuel) y cada quien es cada cual (Joan Manuel Serrat). Y **cada uno tiene sus motivos y razones para apoyar o dejar de apoyar concentraciones**.

En segundo lugar, **un poquito de autocritica**. ¿No es remotamente posible que, tal vez, CGT **no haya logrado ilusionar y convencer a los trabajadores** para que apoyen sus concentraciones? ¿Puede ser que para CGT, como ocurrió con el Acuerdo de Subidas Salariales, **el fin sean las concentraciones y no la negociación y firma de acuerdos** que beneficien a los trabajadores?

No renunciamos a movilizaciones en el futuro si la lucha por mejorar las condiciones laborales lo requieren, pero **siempre que haya una posibilidad de negociar**, la **Sección Sindical de CCOO** en Atos Origin SAE **estará ahí**.



Infoservicios me quiere fichar

Como si de la liga de fútbol se tratara, el director de Infoservicios, Jesús García, ha lanzado un mensaje a los trabajadores de Atos Origin que colaboran sus proyectos: **“Os queremos fichar para casa”**. Si alguien se ha preguntado: **¿cuál es la diferencia... Info no es Atos?**, la respuesta es no; es una empresa coparticipada por Atos (75% de las acciones, aproximadamente) y Caja Madrid, con CIF diferente y Acuerdo Marco distinto al nuestro.

Todo iría sobre ruedas si sucediera como cuando un ojeador de fútbol encuentra un buen jugador y después le hace una oferta irrechazable. Pero estamos hablando de Atos Origin e Infoservicios, no de equipos de primera división.

Según los detalles que Jesús García ha adelantado en sus desayunos con los trabajadores, el paso sería **voluntario** (¡faltaría más!) y las condiciones laborales apenas variarán. Respetarán salarios, antigüedad, categoría salarial, pero quienes pasen a Info, se tendrán que acoger a su Acuerdo Marco que, siendo similar al de Atos Origin, tiene algunas **“sutiles”** variaciones:

- ♦ **Vacaciones:** En Info se disfruta de 22 días laborables. Según Jesús García, **los dos días de diferencia se compensarán este año, pero el año próximo no**. Su argumento: el Convenio Colectivo Sectorial está a punto de firmarse y una de las mejoras serán esos 24 días laborables. La realidad es muy distinta, pues la mesa del Convenio sigue en stand by desde hace meses y es muy arriesgado afirmar que el Convenio lleve a algo tan discutido.
- ♦ **Jornada intensiva de verano:** Info tiene un mes más de jornada intensiva de verano, pero no ha confirmado que estando en cliente se pueda disfrutar de dicha jornada, por lo que no en todos los casos serviría de moneda de cambio real.
- ♦ **Ayuda de comida:** el Acuerdo Marco de Info garantiza 38,70€ mensuales (salvo los meses de Julio y Agosto) más 5€ por día que realmente se haya comido (si no se come no se cobran los 5€) un importe mayor en la ayuda de comida, con la diferencia que en Atos Origin, se cobran íntegramente los 912 €, independientemente de si se come o no.

Visto lo visto, está claro que Infoservicios quiere hacer de plantilla a jugadores cedidos, pero invirtiendo lo mínimo, todo ello financiado por los de siempre, **los trabajadores**.

España 'suspende' en conciliación de vida laboral y familiar

Las empresas españolas que prestan algún servicio de guardería para los hijos de sus empleados no llegan al 5% y sólo una de cada diez ofrece horarios flexibles, medida que demandan tres de cada cuatro trabajadores. **El Ejecutivo español** tampoco saca buena nota en esta materia pues **se encuentra entre los gobiernos europeos que menos invierte en ayudas a la familia**. En general, los gobiernos y las empresas europeas 'no aprueban la asignatura' de la conciliación, según Cátenon.

Los países nórdicos se sitúan a la cabeza en cuanto a horarios flexibles frente a los del sur, que se hallan a la cola. De esta forma, las empresas nórdicas posibilitan a sus trabajadores flexibilidad de horarios, al entrar o salir del trabajo o en la distribución 'libre' de sus horas de trabajo a lo largo del año.

En el lado opuesto figuran **Grecia, Portugal y España**, países "menos receptivos" a estas demandas de los trabajadores. De hecho, únicamente **entre el 10% y el 15% de las empresas** de estos países **han establecido alguna medida de esta naturaleza**.

El informe señala además que los gobiernos europeos aún tienen mucho camino por recorrer en cuanto a las **ayudas destinadas a las familias**. De nuevo, los nórdicos son los que mayor esfuerzo realizan, con Dinamarca y Luxemburgo a la cabeza, invirtiendo el 3,9% y el 3,8% del PIB en ayudas familiares. Entre los países que menos invierten en esta materia, por debajo de la media europea del 2,2% del PIB, se encuentra **España, en último lugar, con una inversión del 0,8% del PIB**.

Lamentablemente, **Atos Origin** adopta la tendencia generalizada en nuestro país, **destacando por la ausencia de medidas conciliadoras**, pese a su pertenencia al Plan Concilia, hecho que apenas se nota.

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

Teletrabajo: normativa y nociones básicas

Entre las nuevas opciones de trabajo que permiten las nuevas tecnologías, y que Atos está ofreciendo a sus trabajadores, está la de teletrabajo. Ante la falta de un acuerdo específico sobre Teletrabajo en Atos Origin en España, la única **normativa** existente es el **Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16-7-2002**, por eso desde CCOO queremos que tengáis en cuenta los siguientes puntos:

- ✚ El teletrabajo **es voluntario y reversible**: puedes decir que no, y puedes solicitar dejar de teletrabajar. **No es ni un derecho ni un deber**, surge del acuerdo mutuo entre empleador y empleado.
- ✚ Si teletrabajas **no puedes sufrir discriminación** frente a compañeros no teletrabajadores a la hora de una evaluación anual de resultados, promociones, etc.
- ✚ El lugar donde trabajas cambia, pero **teletrabajar no implica trabajar más horas**. Solamente es otra forma de hacer el mismo trabajo.
- ✚ Teletrabajar en casa **implica introducir la oficina en el hogar**. Presta atención a posibles efectos negativos que pueda tener, en especial, en el resto de miembros de tu familia.
- ✚ **Puedes pedir una evaluación de riesgos de tu puesto de teletrabajo** por personal cualificado. Si teletrabajas en casa ten en cuenta que tu domicilio es inviolable, así que sólo con tu autorización expresa se pueden revisar las condiciones de tu puesto (luz, ruido, etc)
- ✚ **Recupérate si estás de baja**. Que el teletrabajo te permita tener la oficina en casa no significa que tengas que trabajar en esta situación. Mientras estés de baja tu trabajo consiste en ponerte bien.
- ✚ **Los accidentes laborales tienen el mismo tratamiento** tanto si estás en la oficina como teletrabajando desde casa.
- ✚ **Mantén la relación con tus compañeros y responsables** para no perder vínculos. Teletrabajar más de tres días seguidos no es bueno ni para el trabajador ni para la empresa.
- ✚ **La clave** del teletrabajo está en **el entorno y la confianza mutua**.

Existe un acuerdo marco Europeo que garantiza una regulación mínima del teletrabajo. Puedes consultarlo en http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/AME_Teletrabajo.pdf

Vergüenza torera

Recientemente hemos leído la noticia publicada por el sindicato CGT, relativa a la retirada de la sanción impuesta a Jorge Santos Cao, «*En el acto de conciliación celebrado el 21 de abril, la empresa retiró la sanción de "10 días de empleo y sueldo" impuesta a Jorge*».

De ser cierto este hecho, sin confirmación oficial, queda patente el **desprecio** que **la dirección de RRHH manifiesta** hacia el Convenio Colectivo sectorial y **el Estatuto de los Trabajadores** (que es Ley) y **la falta de respeto a los derechos y libertades** de la persona. ¿En Atos Origin vale todo? A la vista de los hechos, parece que sí. Es vergonzoso.

Por otro lado, **resulta paradójico que** Jorge Santos Cao, que nunca llega a acuerdos con la empresa porque supone claudicar, ahora **llegue a un acuerdo personal para salvaguardar su bienestar**.

Gestiona la ansiedad y el estrés

Aprende a equilibrar tu vida. Comparte tus pensamientos y comunica tus preocupaciones. **Establece prioridades en tu vida**. Reconsidera tus actitudes personales.

Desarrolla intereses ajenos al trabajo. Haz algo voluntario y comprometido. No busques el perfeccionismo. Sé tú y basta. **Aprende a delegar y a pedir ayuda**. Tómate un tiempo libre. Haz ejercicio y mantén una dieta nutritiva. Aprende a no tomarte tan en serio todo. **Sé y haz feliz**.

Es imprescindible que todos: empresa, personas y autoridades, hagamos más llevadera la carga de trabajo, para que siempre se pueda actuar a tiempo antes de llegar al deterioro de la salud mental. **La sociedad de hoy exige acciones para buscar ese equilibrio entre el trabajo y la familia**.



Sección Sindical Estatal CC.OO. en Atos Origin SAE
C/ Albarracín, 25, 2ª Planta - Local C203 28037 Madrid
Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688
Email: es-ccoo@atosorigin.com



Empleado contento, firma rentable

Las compañías con mejor ambiente laboral facturan cuatro veces más. Ya no basta con un buen salario, ni la promesa de una rápida y ascendente carrera profesional. Las prioridades y los valores de los trabajadores han cambiado. Ahora se prefiere llevar una vida más equilibrada. De hecho, unos 10,5 millones de españoles "necesitan disponer de más tiempo libre por razones personales", según un reciente estudio.

Hoy en día "los profesionales con talento son más escasos que los recursos económicos" y las compañías "están tomando conciencia de la necesidad de transformarse así mismas" para ofrecer las mejores condiciones posibles, que "atraigan, retengan y comprometan" a estos empleados.

Pero **¿qué tienen en común todas estas organizaciones?** En primer lugar, "cuentan con un director de personal o de RRHH consciente de que el activo más importante de la compañía son sus propios trabajadores", que goza de "la complicidad y el apoyo" del comité de dirección. Lo cierto es que el 81% de los empleados de las 50 empresas del ranking de las mejores empresas para trabajar disfruta de un horario flexible, gestionando autónomamente su tiempo para lograr los objetivos fijados.

En segundo lugar, **más del 70% de estos profesionales "confía plenamente en su jefe directo", al que ven como una "persona cercana", con la que es "fácil de hablar".** También agradecen ser "tratadas con respeto", en un entorno "saludable y seguro", que hace que se sientan "orgullosas" de pertenecer a su empresa. En este punto, Atos Origin tendría que trabajar bastante, a tenor de los resultados de las últimas encuestas de riesgos psicosociales.

En opinión de dichos directores de RRHH, "está empíricamente demostrado que, a medio plazo, incrementa el buen ambiente general, lo que influye muy positivamente en el entusiasmo y la motivación individual". Y concluyen: "Cómo no, la propia empresa es la que más sale ganando".

Éste es el tercer rasgo en común: el 62% de dichas empresas introdujeron nuevos servicios y mejoras en 2007, **incrementando su facturación una media del 18% respecto al ejercicio anterior**, cifra cuatro veces mayor que la del resto de compañías. **Las 50 compañías destacadas** por el Instituto Great Place to Work en España **retuvieron mejor al talento** (sólo se marchó voluntariamente un 3,55% de sus empleados), **fueron las que más invirtieron en formación y las que menos absentismo laboral registraron.**

Y desde esta sección sindical nos preguntamos ¿Por qué Atos Origin no quiere facturar cuatro veces más?

Rincón del humor

Jefe de Personal: Aquí buscamos un empleado que no se amilane ante ningún trabajo, y no se enferme nunca.

Aspirante: OK, yo le ayudo a buscarlo.



Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, C-203. ☎ 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>