



El Kios CCOO

Número 58 - Mayo 2010

Las oportunidades son como los amaneceres; si uno espera demasiado, se los pierde (William G. Ward)

TAMBORES DE GUERRA EN EL BBVA

Ayer jueves mantuvimos una **asamblea con los compañeros involucrados** en el “nuevo” proyecto del cliente **BBVA**, el cual **requiere de horarios especiales**, por el momento y en virtud del acuerdo marco, **ilegales, salvo pacto en contra**.

A la misma acudieron 100 trabajadores, que nos mostraron su **total rechazo a las posibles imposiciones**, más que posibles si tenemos en cuenta ciertos **mensajes coaccionantes** que la dirección de Atos pueda intentar llevar a cabo.

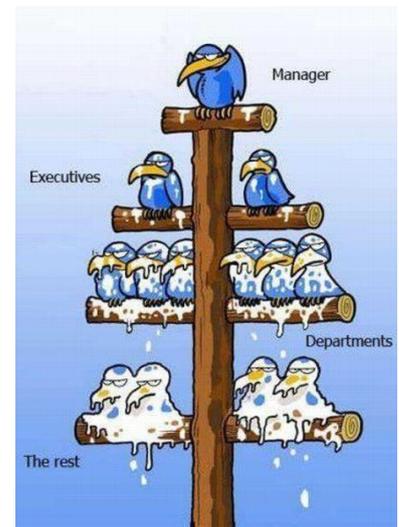
Felizmente, **este colectivo está unido**, como refleja su presencia en la asamblea (cerca del 100% de los “afectados”), y está **convencido de que el camino a seguir** para parar este nuevo atropello **es la unidad** de todos los compañeros.

Por el momento **no se han negado masivamente al esfuerzo**, pero sí lo han hecho ante **la oferta de la empresa**, calificada por ellos como **insultante o limosna**.

Esperemos que la empresa reconsidere el fondo y las formas porque, de lo contrario, nos tememos que **la guerra está servida** y los únicos responsables serán quienes firmaron un contrato y ahora quieren rentabilizarlo al máximo, a costa de unos trabajadores que no sólo han demostrado su profesionalidad, sino también su capacidad, siendo prácticamente insustituibles a medio plazo.

Por parte de **CCOO deseamos llegar a un acuerdo**, pero siempre **que contenga las peticiones de nuestros compañeros**. Tal como ya hemos demostrado en otras ocasiones como en el Banco Popular, en el Conflicto de SolRed o Iberia Plus, apoyaremos todas las decisiones que tome el personal afectado por este proyecto y no cesaremos hasta obtener los resultados deseados.

En cualquier caso, como ya hemos vivido situaciones similares, nos hemos puesto en contacto con la Sección Sindical de CCOO en BBVA, que nos ha mostrado todo su apoyo, por si tuviéramos que intervenir.



ATOS ENGAÑA: DESPIDOS DURANTE EL PERIODO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

Según el Artículo 55.c del Estatuto de los Trabajadores **un despido se considera NULO** en el caso de los trabajadores **después de haberse reintegrado al trabajo** tras finalizar los períodos de suspensión del contrato por **maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubiera transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo**.



Una vez más, **la empresa**, a través del ejecutor de los despidos, **ha engañado y coaccionado a varios trabajadores para que firmaran la carta de despido**, sin estar presente la Representación Legal de los Trabajadores, **a sabiendas que dicho despido es NULO...**

TE RECORDAMOS QUE SI FIRMAS LA CARTA DEL ACUERDO DE DESPIDO, ESTÁS ACEPTANDO TU EJECUCIÓN Y DIFICULTANDO CUALQUIER ACCIÓN CONTRA LA EMPRESA PARA EVITARLO.

LAS VACACIONES SON UN DERECHO, NO UN REGALO

Cuando **solicitas tus vacaciones**, no estás MENDIGANDO UN FAVOR. **Estás EJERCIENDO UN DERECHO** perfectamente regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en nuestro Acuerdo Marco.

Estatuto de los Trabajadores:

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Acuerdo Marco:

El periodo o periodos de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el empleado.

Este año, aprovechando el cambio de aplicación de imputación de las vacaciones, **algunos gestores/unidades/divisiones quieren IMPONER el periodo vacacional**. Y algunas divisiones han **EXIGIDO** que los trabajadores a ellas adscritos se tomen **al menos 3 semanas de vacaciones en jornada de verano. Esto es ILEGAL**. Insistimos: **el periodo vacacional se fija DE COMUN ACUERDO**. Y en caso contrario, la jurisdicción competente fijará las fechas.



No pretendemos llegar tan lejos, y siempre intentaremos llegar a un acuerdo. Pero, si es necesario, no dudaremos en acudir a las instancias competentes. Este año, excepcionalmente, las vacaciones tienen que aprobarse antes del 31 de Mayo. Coméntanos cualquier problema que puedas tener con tus vacaciones.

NO TE DEJES ENGAÑAR: TUS VACACIONES SON TU DERECHO.

¿BONUS O MALUS?

“En tiempos de crisis hay que apretarse el cinturón”. Sin paliativos. Y, si no, que se lo pregunten a las familias que, por desgracia, tienen algún miembro en situación de desempleo y, por consiguiente, mermada su capacidad adquisitiva.

Esta expresión es igualmente válida en el seno de las empresas. Pero **siempre y cuando sea para tod@s** y no sólo para los “pobres” que, por otra parte, son los que peor lo pasan. El cinturón ya empieza a ahogarles...

Un pequeño ‘desahogo’ de ese cinturón son los conocidos **BONUS**. Es decir, esa **compensación (retribución variable) que a fin de ejercicio algunos afortunados trabajadores perciben**.

No tenemos nada en contra de esta práctica. Estamos seguros que muchos de los trabajadores que perciben esos BONUS los merecen. Pero queremos hacer **dos salvedades**: por una parte, **nos ‘chirría’ que los perciban esos mandos intermedios cuya única función es exprimir al máximo a sus trabajadores**. Y la **segunda: la inmensa mayoría de los trabajadores continuamos con el cinturón apretado y la pertinaz ‘subida cero’, consecuencia de la crisis... que no afecta a todos por igual. Menos aún en Atos Origin Sae.**



elroto.elpais@gmail.com

Sabemos de lo que hablamos porque **tenemos pruebas** de que estos BONUS en algunos casos suponen al menos el 5% del salario.

Y tú, ¿has sido BONUS o MALUS? Está claro que **en Atos Origin, NO TOD@S SOMOS IGUALES**.

COMEDOR

Desestimado por el T.S.J.M. el recurso de Atos Origin SAE **por el cierre unilateral del servicio de comedor en** las oficinas centrales de **Madrid**.

Como sabéis, la empresa suprimió el comedor para realizar obras de ampliación del edificio de Albarracín 25 de Madrid. **Con el apoyo de más de 1500 firmas de trabajadoras y trabajadores** afectados, llevamos el caso a **los tribunales**, que **nos han dado la razón por segunda vez**.

La empresa ha reconocido que el cierre del comedor ha supuesto un importante ahorro. Y en CCOO nos tememos que ese dinero puede haber servido para financiar los más de 300 despidos que se produjeron al más puro estilo “Tiro en la Nuca laboral” el pasado año.

Curiosamente, a raíz de este segundo varapalo, la **empresa nos convocó a las tres Secciones Sindicales a una reunión** ‘PARA RETOMAR LAS CONSULTAS¿¿??’. Y para nuestra sorpresa, nos presentan un papel para firmar donde, además de figurar que nos entregan documentación relativa al cierre del comedor, escriben “**APERTURA DE CONSULTAS EN RELACION CON EL COMEDOR**”.

¿Será que la empresa tiene por fin **interés en negociar una solución** al asunto?

¿O será que **pretende cubrir el expediente** y, para ello, nos somete a otra sesión del mejor toreo?

No os preocupéis. Puntualmente os informaremos del resultado de las faenas. Esperamos no perder las dos orejas y



LA SENTENCIA ES INCUESTIONABLE: TENEMOS DERECHO A NUESTRO COMEDOR

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

LEAN ON ME

No es que nos hayamos vuelto incondicionales del *soul*, es que el pasado 19 de mayo se celebró una nueva reunión del **EWC** en París, a la que asistimos, en la que nos hablaron de LEAN (“palabro” que empezaremos a escuchar con bastante asiduidad e incluso algunos ya habréis empezado a sufrirla).

LEAN no es ni más ni menos que un **método de trabajo orientado a la reducción de costes y al aumento de la productividad**. Este modelo de trabajo persigue que la empresa adquiera todo el conocimiento de las personas y lo deje plasmado en procesos, para que cualquiera que se incorpore a un puesto de trabajo pueda ser eficiente desde el primer día. Asimismo, se analizan las cadenas de producción, se identifica lo que funciona bien y se traslada a todos los integrantes de la cadena, y también se detectan los fallos y se arreglan.

¿Qué hay detrás de algo tan estupendo, a simple vista?

Pues es bastante evidente: con este método, **la persona ya no tiene validez alguna** (una vez trasmite sus conocimientos a la empresa) **convirtiéndose automáticamente en alguien “prescindible”**. Esto, al final y como dice un buen amigo, es como el anti-IKEA: dóoonde caben treeees sobran doooooos.

Puestos en contacto con algunas empresas que ya lo han implantado, **constatamos** que **umenta considerablemente el nivel de estrés en las plantillas** y, desde luego, está muy lejos de ser lo que parece cuando te lo “venden”.

En París también nos hablaron de **la iniciativa Well being at Work**, pero **aún estamos reponiéndonos del ataque de risa** que nos dio por lo que escuchamos... en la próxima revista os lo contaremos.



NUEVO PATROCINIO DE ATOS ORIGIN

¡Qué sorpresa nos llevamos el pasado miércoles leyendo la prensa! **Atos Origin es el nuevo patrocinador del Club Balonmano Valladolid**. Textualmente, el periódico decía "Hoy mismo, el Balonmano Valladolid presentará un nuevo espónsor que el equipo lucirá en la camiseta la próxima temporada. Se trata de la firma Atos Origin."



Los recortes llegan también a los patrocinios: recortan el largo de la vestimenta del patrocinado, pues cambian las sotanas por los trajes de balonmano.

No es que tengamos nada en contra de los deportes, ni de los patrocinios. Pero **sí estamos en contra de que, cuando se está congelando el salario de la mayoría, se despilfarre el dinero de esta manera**. Señores, si no hay, no hay para nadie.

Podéis leer la noticia completa en:

<http://www.nortecastilla.es/v/20100526/deportes/bm-valladolid/presupuesto-para-proximo-rondara-20100526.html>

JORNADA DE VERANO

La jornada de verano este año en Atos Origin SAE se adelanta al 14 de junio, para ajustar la jornada anual a lo pactado en el Acuerdo Marco. Por tanto, **desde el 14 de junio al 31 de agosto**, ambos inclusive, el horario establecido para el personal adscrito al **horario general** es **de 8:00 a 15:00**.

Los **excesos de jornada** son **voluntarios**.

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

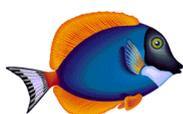
<http://www.comfia.net/atosorigin/>

ACUERDO EN MATERIA DE PREVENCIÓN EN ATOS

Como no todas las noticias tienen que ser malas, **por una vez podemos comunicaros que los delegados de prevención** de Barcelona y Madrid en Atos Origin, **han logrado firmar un acuerdo con la empresa**, en el cual ésta se compromete a reinvertir en materia de prevención la totalidad del dinero de la devolución a la cual Atos Origin opta según el RD 404/2010.

Este Real Decreto es un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales para las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Para esta devolución es precisa la firma de todos los delegados del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

En este acuerdo se especifica claramente que **el objeto de la reinversión saldrá de las reuniones del CSSL** y se renegociará anualmente.



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/>

