



El Kios CCOO

Número 52 - Noviembre 2009

Me gusta la gente que busca soluciones. La gente que lucha contra adversidades (M. Benedetti)

TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR EN ATOS: LA LEY Y LA TRAMPA

La ley, por medio del Estatuto de los Trabajadores y de nuestro XVI Convenio Colectivo, **regula la realización de funciones de inferior categoría**. Y lo hace manifestando claramente que será **por el tiempo imprescindible** y siempre **comunicando esta situación a los Representantes de los Trabajadores**.



El incumplimiento por parte de la empresa de este último punto provocó una **denuncia a la Inspección de Trabajo, resuelta favorablemente para la RLT**. La Inspectora requiere que, a partir de ahora, la **empresa comunique al Comité de Empresa mensualmente** quienes son los trabajadores que realizan trabajos de inferior categoría.

Nos tememos que, salvo que los afectados nos lo comuniquen individualmente, **RRHH nos notificará el nombre una pequeña parte de los afectados**, en parte por su desconocimiento de la situación.

Y aquí reside la trampa. Aquél que realice funciones de inferior categoría durante mucho tiempo corre el riesgo, en primer lugar, de **quedar desfasado tecnológicamente** (ya sabemos cuán deprisa evoluciona nuestro pequeño mundillo informático). Y en segundo lugar, **su rentabilidad económica (diferencia entre su coste y el dinero que genera) es más baja**, quedando expuesto a **represalias/despido por parte de la empresa** por no dar los beneficios marcados. **Varios de los despedidos** en estos últimos meses se encontraban precisamente en esta situación.

A todo ello, le unimos **la opacidad que rodea las ofertas internas de trabajo**. A los compañeros del **SAR le llegan por decenas** (siempre superando el centenar), **pero en la intranet no se publican**. Así se **discrimina al resto de compañeros** que, pudiendo optar por una vacante de su categoría, dejarían un puesto que podría ser ocupado por trabajadores desasignados.

Por tu bien, **infórmanos si realizas trabajos de categoría inferior**.

CCOO SEGUIMOS TRABAJANDO, SEGUIREMOS INFORMANDO.

EL 12 DEL 12 A LAS 12

No es ningún chiste. **El día 12 de Diciembre, a las 12 horas CCOO y UGT convocan una movilización general en defensa del trabajo en Madrid**, a la que todas y todos estamos llamados. **Hay muchas razones** para participar (consulta todas [aquí](#)). Os enumeramos alguna:

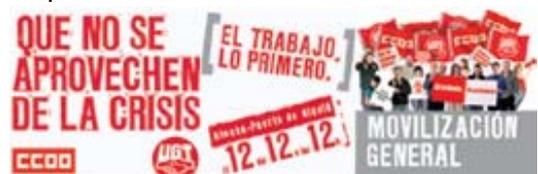
- Desbloquear la negociación colectiva del 2009. Recuperar el diálogo social.
- Consolidar y mejorar la protección por desempleo.
- Reconsiderar el conjunto del sistema fiscal español, para hacerlo más equitativo.

Nadie debe aprovechar la crisis para sacar ventaja. No estamos dispuestos a que los trabajadores y trabajadoras vean devaluados, cuando no suprimidos, sus derechos laborales.

El trabajo lo primero.

Por el diálogo social

Que no se aprovechen de la crisis



ACUERDO DE COMPENSACIÓN DE JORNADA DE VERANO DEL INSS

El pasado 12 de noviembre **firmamos** (CCOO, UGT, CGT y la dirección de la compañía) **el acuerdo** que **regula**, con carácter **retroactivo**, **las compensaciones por no disfrutar la jornada de verano** pasada para los compañeros y compañeras destinados **en el cliente INSS**.

El acuerdo estipula la **duración máxima de la jornada** (37,5 horas semanales), la **adscripción voluntaria** al mismo y las **compensaciones especiales** aplicadas por la presencia en horario de tarde:

- Presencia de 3 o 4 tardes, 52 € por tarde.
- Presencia de 2 tardes, 41 € por tarde.
- Presencia de 1 tarde, según Acuerdo Marco (horas extra más 7,5 € para comida).

LA OPCIÓN ES TUYA



En lo que va de año, **la violencia machista se ha cobrado la vida de 49 mujeres** (datos del Ministerio de Igualdad a 29 octubre de 2009). **La opción de eliminar totalmente esta lacra social es nuestra, de todas las personas y agentes sociales que participamos de una sociedad basada en el principio de igualdad.**

Denuncia y aísla al maltratador, haz saber a la mujer maltratada que no está sola, y muestra tu más profundo rechazo a esta lacra social.

La opción es tuya.

COMFIA-CCOO impulsa **el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres como único camino para lograr erradicar la violencia de género**, un reto difícil pero no imposible y que va a posibilitar que las mujeres víctimas de violencia de género salgan con vida de la espiral de la violencia. **COMFIA-CCOO tiene un compromiso con las mujeres víctimas de violencia de género**, reforzando el papel fundamental de la acción sindical y la negociación colectiva **en la difusión y sensibilización de las medidas recogidas en la Ley integral contra la violencia.**

Ésta ha sido nuestra opción.

Si estás padeciendo una situación de violencia machista en tu hogar tienes que saber que **hay una serie de derechos laborales que te asisten:**

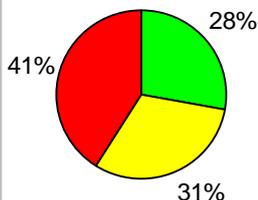
- **Reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario.
- Reordenación del tiempo de trabajo (**adaptación de horario u horario flexible**).
- **Cambio de centro de trabajo** en la misma localidad o traslado a otra distinta.
- Posibilidad de **suspensión voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.**
- **Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.**
- **Reconocimiento de causa justificada en las ausencias o faltas de puntualidad** motivadas por situaciones físicas o psicológicas, **acreditadas por los servicios sociales o de salud.**
- **Protección frente al desempleo.**

Tú tienes la opción.

El acoso sexual en el trabajo es una forma más de violencia contra las mujeres, que se ha silenciado históricamente. Puede abarcar una **amplia gama de conductas**, que van **desde las bromas o comentarios degradantes hacia las mujeres, hasta el ataque sexual**. En el ámbito laboral, la tasa de absentismo entre las víctimas de acoso sexual es muy elevada, siendo imprescindible que las empresas se comprometan a garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia. **El acoso sexual en el trabajo está penalizado por Ley, y no debemos ser testigos mudos** del padecimiento de quienes lo sufren.

ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CLIENTE REPSOL

Como respuesta a las consultas recibidas, hemos pasado recientemente una evaluación de **Riesgos Psicosociales** en cuatro proyectos que Atos tiene en **REPSOL**. La conclusión, a la vista de los resultados, es **MUY negativa**. Un **amplio sector** del departamento está en zona de **riesgo alto (rojo)** y **casi todo el resto** en zona de **riesgo medio (amarillo)**. Muy pocos están en zona exenta del mismo (**verde**). Éste es nuestro análisis de los riesgos detectados y sugerimos posibles soluciones.



Exigencias Psicológicas

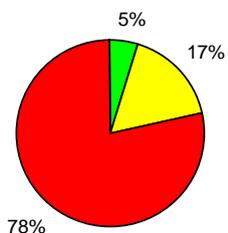
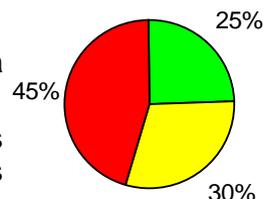
¿Qué son? Trabajar rápido o de forma irregular.

¿Cómo solucionarlas? Planificando, adecuando el trabajo a la jornada, contar con la plantilla necesaria y mejorando los procesos de servicio o productivos.

Trabajo Activo/Desarrollo

¿Qué es? Poca influencia en el trabajo, carencia de autonomía en la forma de realizar las tareas, imposibilidad de aplicar habilidades y conocimientos.

¿Cómo solucionarlo? Permitiendo el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, eliminando el trabajo estrictamente pautado, recomponiendo los procesos para permitir tareas enriquecedoras y más complejas.



Inseguridad

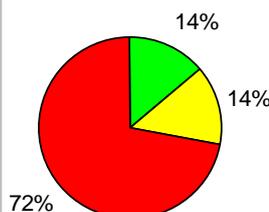
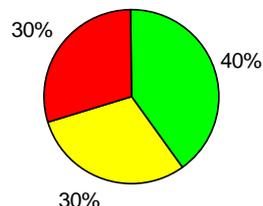
¿Qué es? Escasas compensaciones del trabajo, salarios muy bajos, inseguridad contractual, cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, etc.

¿Cómo solucionarlo? Garantizando la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, salario), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador.

Apoyo social

¿Qué es? La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, trabajos aislados, sin apoyo de superiores o colegas, las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo...

¿Cómo solucionarlo? Fomentando el apoyo entre trabajadoras, trabajadores y superiores en la realización de las tareas, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros.



Doble presencia

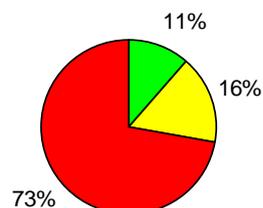
¿Qué es? No poder adaptar el horario a las necesidades personales y/o familiares.

¿Cómo solucionarlo? Permitiendo compatibilizar la vida familiar y laboral, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada.

Estima

¿Qué es? Falta de respeto, trato injusto, no reconocer el trabajo, etc...

¿Cómo solucionarlo? Garantizando el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos y garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre todas y todos.



EN RESUMEN: Lo mejor es el **apoyo entre los propios trabajadores** de este colectivo. En término medio, consideran su **trabajo poco gratificante**, **mal planificado** y **con excesiva carga de trabajo por persona**. Y lo peor es que se sienten **mal retribuidos**, con **pocas** facilidades para la **conciliación de la vida laboral y familiar** y **poco respetados por sus superiores**.

CONCLUSIÓN: Alto riesgo psicosocial. **Necesidad URGENTE** de aplicar las medidas arriba indicadas.

Carrera Popular contra la Violencia de Género. Móstoles 28 de Noviembre de 2009, 12 horas.

Información e inscripciones www.carreracontralacienciadegenero.com

COMFIA CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

El pasado 19 de Noviembre, Comfia-CCOO celebraba la Jornada Conmemorativa del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, en la que la Sección Sindical de CCOO de Atos Origin tuvimos la oportunidad de colaborar. La jornada se centró en el papel del sindicato, de sus delegadas y delegados, en la lucha contra la Violencia de Género.

Hablamos del **Acoso Sexual como forma de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. De los derechos laborales y de Seguridad Social que tienen las mujeres víctimas de Violencia de Género**. Analizamos la situación en la Comunidad de Madrid con datos recogidos de la propia comunidad. Terminamos conociendo las experiencias vividas desde las empresas y cómo se resolvieron.

Fue un jornada enriquecedora que nos ayudará para guiar a cualquier compañera que necesite nuestro apoyo, con absoluta discreción.

Sabemos que la Ley protege a las víctimas de Violencia de Género; pese a ello las cifras de mujeres asesinadas y maltratadas, se mantienen. Es la sociedad quien tiene la responsabilidad de cambiar las cosas, la ley por sí sola no cambia la realidad.

La propia **empresa debe estar concienciada** de que **esta lacra no es un mero problema doméstico**, y debe estar preparada para apoyar a sus trabajadoras si sufren este tipo de violencia. Hemos visto cómo Atos Origin mantiene en su intranet desde hace ya tiempo "la causa del mes", habiendo abarcado, por poner ejemplos, causas del tipo "por la circulación vial" o "la fatiga visual" pero, lamentablemente, aún no han tenido a bien acordarse de una importante: **CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA, TOLERANCIA 0**. Noviembre, hubiera sido un buen mes.

Si crees que estás sufriendo violencia de género: atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es



NUEVO "ERROR" DE RRHH

De nuevo tenemos que volver a denunciar un "error" de RRHH en Atos Origin. Y en este caso también afecta al bolsillo de los trabajadores. El nuevo "error" ha ocurrido con quienes habéis solicitado un permiso sin sueldo de un mes. **La empresa ha retenido dinero en concepto de cuotas a la seguridad social e IRPF a quienes solicitasteis dicho mes sin sueldo**, cuando el Real Decreto 2064/1995 del 22 de diciembre, en su artículo 69, indica que no se debe retener nada en estos casos. Es bastante lógico: **si no cobro, ¿¿¿cómo me van a retener???**

Ha costado, pero **hemos conseguido demostrar a la empresa que están haciéndolo mal, y se han comprometido a hacerlo bien a partir de ahora** pero, eso sí, siguiendo con su política trabajar lo menos posible, dicen que **no van a arreglar los errores que se hayan producido** que, total, para 20 o 30 euros que le supone a la gente no se van a molestar, que tienen mucho trabajo y poca gente para hacerlo.



Igual para los responsables de RRHH, con sus buenos sueldos, esa cantidad no sea nada y lo pueden despreciar, pero podemos asegurar que para una familia con sueldo medio de Atos ese dinero puede suponer mucho, así que la empresa no es quién para jugar con lo que supone para alguien esa cantidad.

Bien es cierto que para el trabajador el error puede ser positivo, ya que ha cotizado un mes, que en su vida laboral no aparecería como cotizado, pero no es legal y, en todo caso, debería ser la persona afectada quien decida si quiere o no que le reintegren su dinero.

Os animamos a reclamar vuestro dinero a quienes os parezca oportuno; para ello podéis **poneos en contacto con nosotros**, que os facilitaremos el procedimiento.

Y para **RRHH, si tienen mucho trabajo y pocas personas** para hacerlo, **le recordamos que hay más de 150 trabajadores en el SAR deseando trabajar**, y seguro que alguno encaja en el perfil que necesitan.

25 DE NOVIEMBRE: TOLERANCIA CERO

Hace algunos meses, una compañera de nuestra empresa, víctima de violencia machista, decidió dar el paso y empezar una vida nueva, una vida mejor. Queremos aprovechar que hoy se celebra el Día Internacional contra la Violencia de Género para publicar estas líneas de esperanza que ella misma nos ha trasladado:

Atrévete. Sé valiente. Di no. Di ¡basta ya! La vida sin él es mejor que la no-vida que tienes ahora.

No te des excusas. La incertidumbre asusta, pero es mejor que el infierno en el que estás ahora. Los hijos no son ataduras, sino apoyos. Mi hija mejoró muchísimo desde que decidí decir no. Hasta su médico lo confirma.

No estás sola. No lo creas ni por un minuto. Cuando das un paso de este calibre la gente te arropa, te abraza, vuelve a estar contigo. **Volverás a ser tú misma.**

Tú vales mucho. No creas todo lo que él te dice. Tú no eres una mierda. Tú vales mucho. Nadie es más que tú. Aunque ahora no lo creas, verás que no te miento.

Yo di el paso (fue muy duro, no te miento), pero ahora estoy bien. El cambio se traduce en el aspecto de tu piel. Tu mirada cambia. ¡Hasta tu postura cuando duermes! Y no estuve sola. Y aún sigo dando gracias por el apoyo de mi familia, mis amistades y compañeros y compañeras de trabajo, porque siguen ahí. Muchas gracias.

Créetelo. No tienes que seguir aguantándolo. **Nosotras estaremos contigo. Nosotros estaremos contigo.** Ningún hombre es más que tú. Él ni siquiera es un hombre. **Contra el maltrato, TOLERANCIA CERO.**

Teléfono contra el maltrato 016 (Para personas con discapacidad auditiva 900116016)

ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DE MARZO A SEPTIEMBRE DE 2009.

El número total de bajas por cualquier causa (baja voluntaria, excedencia, despido procedente o improcedente, fallecimiento, no superar el periodo de prueba o rescisión del contrato de colaboración), que se han producido entre el día 16 de Marzo de 2009 y el pasado 30 de Octubre, en todas las empresas del grupo Atos ha sido de 651 personas. De éstas, 253 corresponden a contratos rescindidos con colaboradores externos, o sea, subcontratación. Del resto (398) únicamente **¡46!**, sí, 46, estaban en el SAR el 16 de marzo. Treinta y ocho de ellos correspondían a Madrid. A esta fecha, el SAR contaba con 198 adscripciones y a 30 de Octubre son 155.

La empresa aún no nos ha facilitado los datos correspondientes al mes de Octubre. De los datos entre el 16 de Marzo y el 30 de Septiembre, podemos destacar lo siguiente:

- **Despidos Improcedentes:** 131, de los que 73 estaban en el SAR en el momento del despido.
- **Bajas voluntarias:** 42.
- **Excedencias Voluntarias:** 14.
- **Despidos Procedentes:** 4. Ninguno estaba en el SAR en el momento del despido.
- **Vencimiento periodo de prueba:** 7.



Otras causas de baja en la empresa han sido **traslado o cambio sede social:** 2, **jubilación** 1, **fin de contrato** 1 y **agotar el periodo máximo de IT** 1.

La distribución geográfica de las bajas, hasta Octubre, es la siguiente: Madrid, 268. Catalunya, 68. Portugal, 16. Canarias 11. Aragón 7. Castilla y León y Euskadi, 6 en cada una. Cantabria y Andalucía, 2 en cada una. Asturias 1, UK (Isban) 1 y 10 más, con dudas en su ubicación, entre Madrid y Barcelona.

En este mismo periodo, se **han incorporado o reincorporado 182 personas**, de las cuales 90 son colaboradores externos; 43 de éstas lo han sido en Canarias, 15 en Catalunya, 5 en Andalucía, 74 en Madrid, uno en Galicia y 44 pendientes de ubicación, la mayoría en Madrid.

ESTUVIMOS ALLÍ

El fin de semana del 14 y 15 de Noviembre hubo dos manifestaciones en Madrid a las que CCOO nos convocó: **el día 14** para mostrar nuestra **solidaridad y apoyo con el pueblo saharauí**, y **el día 15** para dejar patente nuestra más enérgica **protesta por la nueva tasa de basura que está recaudando el ayuntamiento de Madrid** (incluso a garajes), reclamando su retirada.

Allí estuvimos, manifestando nuestro apoyo a ambas iniciativas.



28 DE NOVIEMBRE: DÍA INTERNACIONAL SIN COMPRAS

El próximo sábado 28 de Noviembre es el día Internacional sin compras. La ONU nos invita a reflexionar sobre la espiral de consumismo en la que estamos inmersos y valorar nuestra participación en la destrucción Medio Ambiente y el abuso de la publicidad, para cambiar actitudes.



Tiramón



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>

