



No te inclines ante la adversidad; más bien oponte audazmente a ella, tanto cuanto tu suerte te lo permita (Virgilio)

ERTE EN EL GRUPO ATOS ORIGIN

Aunque suponemos que, a fecha de hoy, todo empleado de la compañía sabe algo sobre el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) que **la Autoridad Laboral (A.L.) ha concedido a Atos Origin**, queremos aclarar en este número de El KiosCCOO todo lo relacionado con el mismo.

En primer lugar, y aunque sea evidente, recordamos que **el ERTE lo presentó la empresa** ante la A.L., y no contó para ello con los sindicatos presentes en Atos Origin. Simplemente **la ley OBLIGA a la empresa a negociar con la Representación Legal de los Trabajadores durante un periodo de consultas** (actualmente, tras la reforma laboral, 'de 15 días naturales improrrogables'). Y, como resultado de esa negociación, la empresa presentará a la A. L. un acta con Acuerdo o con Desacuerdo. Y **será la A.L. la que finalmente decida si da luz verde o no al ERTE.**



Veamos ahora esa negociación. **A la Sección Sindical de CCOO no nos gusta el ERTE** (y mucho menos nos hubiese gustado un Expediente de Regulación con despidos). Pero lamentablemente, la situación económica general es la que todos conocemos, y las finanzas de Atos Origin Sae (que obligatoriamente la empresa tuvo que presentar auditadas tanto a la A.L. como a los Sindicatos) no son precisamente boyantes. Y no olvidemos la sangría de despidos que llevamos, que aunque fuesen improcedentes e indemnizados con arreglo a lo que marca la ley, no dejan de ser muy dolorosos. Por todo ello **consideramos que merecía la pena intentar negociar un acuerdo** que, a la vez **que protegiese los salarios y condiciones de los trabajadores** que fuesen incluidos en el ERTE, **respetase el puesto de trabajo de todos y cada uno de los empleados del grupo Atos Origin.**

Es imposible resumir en un artículo las horas y horas de negociaciones que mantuvimos. **El resultado es el Acuerdo (en forma de Plan de Acompañamiento del ERTE)** que tanto CCOO como UGT firmamos con la empresa, y que **podéis ver publicado** tanto en la intranet de la empresa como **en nuestra web:**

<http://www.comfia.net/atosorigin/html/18956.html>

Obviamente el Acuerdo nos parece un buen acuerdo (en caso contrario, CCOO no lo habría firmado). Y en el mismo se define una Comisión Paritaria de Seguimiento que será la encargada de velar por su correcta aplicación.

Resumiendo todo lo anterior, **el ERTE nos parece la menos traumática de las soluciones que la empresa tenía en su mano para afrontar una difícil situación.** Y por último, queremos dejar constancia que en la actualidad se están aplicando ERTEs en varias empresas de nuestro sector, pero con Planes de Acompañamiento que no se acercan ni por asomo al que hemos firmado CCOO y UGT con la empresa.

CCOO SEGUIMOS TRABAJANDO, SEGUIREMOS INFORMANDO.

FALLECE MARCELINO CAMACHO, PADRE DEL SINDICALISMO MODERNO ESPAÑOL

Tras intentar entregar en el Ministerio de Trabajo un manifiesto firmado por 25.000 personas, *Ante el futuro del sindicalismo*, documento que se considera la génesis de Comisiones Obreras junto a casi 6000 trabajadores en el verano de 1966, Marcelino Camacho volvía a la cárcel. Su lucha por los derechos de los trabajadores le llevó a prisión varias veces y pasó 13 años en el exilio.

A la 1.30 de la madrugada de hoy, Marcelino Camacho murió. Su **capilla ardiente** está en el edificio de Comisiones Obreras en la **calle de Lope de Vega de Madrid** hasta las 11.30 del sábado. A las 12 el féretro se trasladará a la Puerta de Alcalá para una despedida. A las 14.00 horas comenzará el entierro en el Cementerio Civil.

ERTE: EXPLICACIÓN DEL ACUERDO

Con este artículo vamos a intentar explicar punto por punto y en idioma lo más en “cristiano” posible en qué consiste esto del ERTE.

PRIMERO.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS

Se exponen los motivos por los cuales la empresa solicita el ERTE, a cuantos contratos afecta y en qué cuantía máxima. Las causas que se alegan son organizativas, productivas y económicas. Es decir, que se está perdiendo dinero, que hay departamentos con poco trabajo y otros cuya carga de trabajo no es estable a lo largo de todo el año.

SEGUNDO.- CALENDARIO DE SUSPENSIONES

Como máximo, 12 meses desde que se apruebe.

TERCERO.- CRITERIOS PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Define los criterios utilizados para confeccionar la lista. Quiere decir que los que estén incluidos deben cumplir al menos uno de ellos.

CUARTO.- ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Se establecen los mecanismos de rotación. La compañía comunicará previamente a la Comisión de Seguimiento que trabajadores y por qué se ven afectados en ese momento.

CUIDADO: El último párrafo de este punto del Acuerdo significa que NINGUN TRABAJADOR que se vea afectado lo será por menos de QUINCE DÍAS, aunque sean interrumpidos. NO SIGNIFICA que todos los trabajadores de la lista tengan que pasar un mínimo de 15 días en el paro. Significa que, si estando en la lista vas a ir al paro, no será para 3 o 4 días, sino para un mínimo de 15 días, aunque sea en varios periodos.

QUINTO.- CONDICIONES DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1. COMPLEMENTO

Los trabajadores afectados tienen garantizado el 100% del dinero neto que se va para su casa de los conceptos relacionados, anticipando la cantidad que tuviese que poner el INEM. Y cualquier regularización, con las pagas extras.

En cuanto a lo relativo al IRPF, el Servicio Público de Empleo aplicará una retención del 2% aproximadamente. La empresa pagará a hacienda la diferencia entre ese 2% que te retiene el SPE y lo que retienen habitualmente sin estar en el ERTE.

Además se garantizan los beneficios sociales que se tengan (TR, seguros etc.)

2. COMUNICACIONES

Tiene que avisar con al menos 15 días de cuando nos incorporamos al paro y durante cuánto tiempo estaremos, así como con que tiempo mínimo nos podrían reclamar la vuelta anticipada. De forma excepcional estos plazos se pueden acortar pero hay que aportar justificación a la comisión de seguimiento.

Todas las comunicaciones, a este respecto, entre el empleado y las Compañías se realizarán exclusivamente desde el Departamento de Recursos Humanos.

3. VACACIONES

Está separado en dos años para diferenciar 2010, considerando que estamos a finales de año y ya había muchas peticiones para Navidad. Se garantiza que se respeten las vacaciones ya aprobadas de 2010 y que no te manden al paro a consumirlas y que de tener que ser así, las puedas disfrutar con posterioridad.

Como mientras se esté en el paro no se genera el derecho a tener vacaciones, se fija un periodo mínimo para que esto sea así.

4. FORMACIÓN

Se van a dejar dados de alta todos los servicios (correo electrónico, acceso a intranet, etc.) de forma que se pueda acceder a la formación como el resto de plantilla en activo.

Se deben reforzar las acciones formativas para este colectivo y, desde luego, CCOO pondrá un catálogo de cursos a disposición de la plantilla que se pueda ver afectada.

5. REDUCCIONES DE JORNADA

Se abre la puerta a que los trabajadores se reduzcan la jornada y la parte proporcional de salario.
(Continúa en la página siguiente)



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:
atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

ERTE: EXPLICACIÓN DEL ACUERDO (II)

6. EXCLUSIONES

A quienes estén de baja, no se les podrá suspender el contrato hasta que se den de alta. Tampoco se suspenderá el contrato durante permisos legalmente reconocidos (maternidad, adopción, etc)

SEXTO.- GARANTÍAS

1. DE EMPLEO

El despido objetivo individual o colectivo no está permitido por las mismas circunstancias por las que se ha solicitado el ERTE.

Los despidos improcedentes que pudieran darse tienen que documentarlos correctamente y justificar ante la comisión de seguimiento. En caso de incumplimiento, CCOO denunciará todos los casos que no cumplan con esos dos requisitos.

Además se prohíbe la realización de horas extras en los proyectos y tareas en las que haya trabajadores en el paro y sus compañeros saturados de trabajo.

2.- DE PRESTACIÓN

En caso de que antes de diciembre de 2013 se despidiera improcedentemente a algún trabajador o trabajadora que haya tenido que consumir parte de su bolsa del paro, una vez consumida la parte que le quedase, la empresa, previa justificación, le pagaría la parte consumida de paro.

SÉPTIMO.- SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Se crea una comisión para realizar el seguimiento de este acuerdo. En esta comisión se deberá recibir la documentación que acredite las decisiones que se vayan tomando y será la necesaria para determinar la marcha económica de la empresa.

En esta labor, CCOO vamos a poner el máximo de nuestros esfuerzos para determinar la correcta aplicación de este acuerdo y denunciar cualquier intento de la empresa de aplicar otras medidas no negociadas y pactadas previamente. En especial, estaremos muy atentos al mantenimiento del empleo y a las rotaciones.

EWC

Durante los pasados 13, 14 y 15 de octubre, **en medio de la vorágine de la negociación del ERTE**, se celebró en París la reunión ordinaria del EWC, a la que por supuesto **asistió CCOO**.

Ciertamente no hay nada especialmente relevante que contar que afecte pueda afectar o explicar la situación en España y que no os hayamos contado ya.

Respecto a la política del grupo:

- Se está apostando por el **teletrabajo**.
- Se está apostando por la **automatización de procesos**.
- Se continúa apostando por **externalización**, aunque nos confirman los compañeros que la calidad de lo que se recibe de la India es pésima. Parecía que sólo éramos los españoles los que no nos sabíamos entender con ellos, pero queda patente que el centro de la India deja mucho que desear.

El programa **LEAN** ya está empezando a **dar serios problemas**, tal y como en su día os adelantamos. Este **sistema de presión hacia los trabajadores es muy pernicioso**, y puede ser el desencadenante de suicidios en la compañía en Bélgica y Francia (recordemos también lo ocurrido en France Telecom).

Y por último, indicar que iniciativas del **“well being at work”** **no están teniendo tampoco demasiado éxito...**



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/>

ERTE: PREGUNTAS FRECUENTES

Han sido muchísimas las consultas que nos habéis hecho en las últimas semanas relacionadas con el ERTE. De todas ellas, hemos extraído las que pensamos pueden ser de más interés.

¿Podéis explicar cómo funciona el pago de los salarios de la gente que será afectada por el ERTE? ¿Qué porcentajes ponen quiénes?

El INEM te pagará, mientras estés con el contrato suspendido, el 70% de tu base de cotización a la Seguridad Social con los siguientes toques:

IMPORTE **MÍNIMO** MENSUAL DE LA PRESTACIÓN

Sin hijos a cargo: 497 €

Con hijos a cargo: 664,74 €

IMPORTE **MÁXIMO** MENSUAL DE LA PRESTACIÓN

Sin hijos a cargo: 1087,20 €

Con 1 hijo a cargo: 1.242,52 €

Con 2 o más hijos: 1.397,83 €



El resto de tu salario hasta completar tu salario **neto** lo completará la empresa.

La empresa me paga hasta el 100% del neto, pero ¿qué pasa con mi IRPF?

La empresa cotizará por ti lo mismo que cotizaría en un caso normal, pero por la parte que ella te paga. Por lo que te paga el INEM vas a cotizar un 2% y la diferencia de lo que ha cotizado el INEM y lo que habría cotizado la empresa, lo regulariza la empresa en la siguiente paga extra, pagando a la AEAT lo que falte.

Si disfruto de jornada reducida por cuidado de un menor de 8 años, a la hora de cobrar el paro en caso de despido tengo entendido que cobraría el 100%, es decir, como si no tuviera jornada reducida. En el caso del ERTE, ¿ocurriría lo mismo?

En este caso, la prestación por desempleo se calculará en función del 100% de tu base de cotización a la Seguridad Social. Esto beneficia a la empresa, ya que el INEM te pagaría en base al 100% de tu cotización y la empresa te completaría hasta lo que cobras con la reducción.

Durante el tiempo que estás en el paro ¿se acumulan los días de vacaciones o no se tiene derecho a ellas?

Mientras se está en el paro, los días de vacaciones no se devengan, por lo que no te corresponderían días de vacaciones por ese tiempo. Según el acuerdo de ERTE firmado con la empresa, si en 2010 solicitaste tus vacaciones en tiempo (tal como indica el Acuerdo Marco) se garantizan los 24 días y por lo tanto, los días que te falten por disfrutar de este año, podrás disfrutarlos a lo largo del año 2011.

Si has consumido todas las vacaciones de este año no te van a reclamar los días no devengados.

Si tu contrato se suspende por el ERTE durante el año 2011 no devengarás vacaciones durante este tiempo, salvo que el periodo de paro sea hasta 15 días continuos o 30 discontinuos como se ha firmado en el acuerdo.

¿Tengo yo que llevar los papeles al paro o lo hace la empresa? ¿Hay que ir cada vez que te manden un periodo al paro o basta con la primera vez?

Tienes que ir tú personalmente y por cada periodo que vas al paro, o gestionarlo a través de la web del INEM.

¿Los 120 días serían seguidos o cómo se distribuirían?

Los 120 días no tienen porqué ser seguidos; los distribuirá la empresa según sus necesidades de producción. Y es posible no estar ningún día en el paro.

¿Me pueden despedir si estoy en la lista del ERTE?

Legalmente sí pueden despedirte durante el año que dura el ERTE. Gracias al acuerdo alcanzado, no pueden hacerlo por un despido objetivo. Sucede que la empresa tiene un ahorro en los seguros sociales por ti durante el año que dure el ERTE (incluso en el siguiente) y, en caso de que te despidan, tiene que devolverlo, además de recibir una sanción, por lo que no le sale rentable hacerlo.

Estoy cobrando los 100 euros de ayuda a guardería, ¿qué pasa con ellos?

En el momento en que pases al INEM dejas de percibirlos, ya que son para madres trabajadoras. Durante tres meses te mantienen el derecho activo y comenzarías a cobrarlo en el momento en que vuelvas al trabajo. A partir de tres meses sigues teniendo derecho a ellos, pero debes volver a solicitarlo.

¿Qué pasa con los beneficios sociales?

Se mantienen todos: tickets restaurante, seguro médico, etc.

ERTE: PREGUNTAS FRECUENTES

Quiénes estamos en la lista, ¿debemos ir al paro obligatoriamente 15 días como mínimo?

Es posible que no vayas al paro. El párrafo que hace mención a los 15 días mínimos de suspensión significa que a quien le apliquen el ERTE, como mínimo, se lo aplicarán por 15 días. El objetivo de este párrafo es evitar perjuicios para quienes le llamen para tres o cuatro días. Pero **en ningún caso significa que a todos los relacionados en la lista se les vaya a requerir un periodo de 15 días en el paro**. Habrá quienes estén 120 días, otros dos meses, otros un mes y, muchos otros, ni un solo día.

¿Qué ocurre con la antigüedad?

La antigüedad no se ve afectada por el ERTE.

¿Qué ocurre con las cotizaciones?

La cotización se mantiene al 100%, por lo que no afecta a posibles indemnizaciones, ni a jubilación, ni a cálculos del INEM, salvo que no se pida el desempleo, en cuyo caso, al no haber pagador no se refleja la cotización.

¿Me puede obligar la empresa a venir a una entrevista o a hacer un curso durante el tiempo que estoy en el INEM?

No, sólo puede obligar a reincorporarse antes de tiempo, y siempre y cuando lo justifique tal como se indica en el acuerdo.

¿Una vez finalizado el ERTE pueden hacer un ERE u otro ERTE?

Sí. Otra cosa es que se lo aprueben.

Estoy embarazada y en la lista del ERTE; me gustaría saber si hay forma de que esto se tenga en cuenta a la hora de confeccionar el programa previsto de suspensión, para no perder la baja maternal ni los 21 días de lactancia.

Se garantiza que durante el periodo de baja maternal y lactancia no vas a estar en el paro; lo que no te podemos garantizar es si antes de dar a luz te enviarán algún tiempo al paro o lo harán cuando vuelvas de tu baja maternal. En cualquier caso, durante el periodo de baja por maternidad, el INEM dejaría de pagarte y te pagaría la Seguridad Social, según marca la Ley de Igualdad y, por lo tanto, durante las 16 semanas no consumirías tu bolsa de paro.

¿Voy a tener que hacer la declaración de la renta?

Si estás algún periodo en el INEM, al tener dos pagadores, estás obligado a hacer la declaración de la renta.

¿Qué parte de mi salario cuenta para el neto que me va a pagar la empresa?

Entra todos los conceptos que no sean coyunturales (es decir, no cuentan guardias, turnos, kilómetros, etc.).

¿Qué ocurre si en el paro gano más neto que en Atos?

En ningún caso, ni porque ganes más en el paro, ni porque entre paro y posibles ayudas de las CCAA ganes más que en Atos, la empresa te quitará el excedente de tu salario.



UNA DE MIEDO

No sé si será porque han vuelto a ponerse de moda las pelis de terror, por simpatía con ese género, porque se acerca Halloween o por naturaleza morbosa, pero lo cierto es que **hay personas en Atos que**, utilizando la excusa del ERTE, **se dedican a sembrar eso: el miedo**. Y disfrutan haciendo que la gente se riele, pierna abajo.

¡Uuuuhhh!... si estás en la lista del ERTE, no puedes irte fuera, porque si no te pueden localizar... Si estás en el ERTE debes leer el correo a diario, porque si te avisan y no te encuentran, ¡uuuuhhh!...

Dejémonos de fantasmas y fantasmadas, el ERTE es algo muy serio como para andar amedrentando al personal con tonterías. **Más valdría que se esforzaran igual en hacer algo productivo por este negocio** y poner su granito de arena para levantarlo, no vaya a ser que se encuentren con alguna sorpresa.

Recordamos que la gestión y **las comunicaciones relacionadas con el ERTE las llevarán a cabo RRHH y no las divisiones**. Por tanto, es falso que las comunicaciones de los periodos de inactividad las vayan a efectuar los jefes de proyecto, gestores, o cualquier persona perteneciente a las divisiones. Sólo RRHH será quien se encargue de esa tarea.

Si os enteráis de que **este hecho se incumple** y vuestros jefes se arrojan competencias que no les incumben, **no dudéis en denunciarnoslo** y haremos que se respete el acuerdo punto por punto.

Estaremos vigilando.



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y MORAL ÚTIL

Como ya informamos, hemos retomado las reuniones de trabajo del Plan de Igualdad con la empresa. Uno de los temas denunciados, y en el que **la empresa** ha tenido que reconocer ante CCOO que **se equivocó**, es **el Protocolo de Acoso Sexual y Moral**, que se publicó de manera unilateral y sin las aportaciones de CCOO. En estos momentos **estamos trabajando en conjunto para que sea una herramienta útil**, que ayude a erradicar de Atos Origin conductas indignantes y lejanas de una sociedad moderna y avanzada del Siglo XXI.

Este tema es muy importante para CCOO; por ello os informamos de que se han denunciado 4 casos de acoso sexual o moral hasta la fecha, una cifra nada desdeñable dada la dificultad que conlleva para la víctima sacar estos temas a la luz. Afortunadamente, **todos se han resuelto con éxito y completa discreción**. Por ello, os animamos a denunciar si sois víctimas de esta lacra laboral, y os garantizamos absoluta discreción y todo nuestro apoyo durante el proceso. Si denunciáis, la situación puede mejorar; si no hacéis nada, la situación empeorará seguro.

Os recordamos qué es acoso moral y sexual.

Acoso sexual: Se considera acoso sexual la situación en la que **se produce cualquier comportamiento** verbal, no verbal o físico **no deseado de índole sexual** con el propósito o el efecto de **atentar contra la dignidad de una persona**, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- **Conductas físicas de naturaleza sexual:** incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- **Conducta no verbal de naturaleza sexual:** exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas o gestos impúdicos.
- **Proposiciones o conductas** que consistan en **hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo** e incluso la estabilidad en el empleo, **de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual**.

Acoso Moral: Se considera acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen **violencia psicológica**, de forma sistemática, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Agresiones organizativas:

- Limitar las posibilidades de comunicarse con sus compañeros.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Asignar tareas degradantes.

Agresiones contra la intimidad y la dignidad:

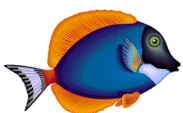
- Hablar mal del empleado a sus espaldas.
- Mofarse de sus defectos físicos o discapacidades.
- Dar a entender que tiene una enfermedad mental.
- Imitarle en formas de hablar o gestos.
- Burlarse de su vida privada.
- Difundir rumores falsos acerca de él.
- Burlarse de sus creencias religiosas, tendencias políticas o valores éticos.

Agresiones encaminadas al aislamiento social:

- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona hablando a través un tercero.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Agresiones verbales y físicas:

- Criticarlo permanentemente.
- Calumniarlo.



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/>

