



El Kios CCOO

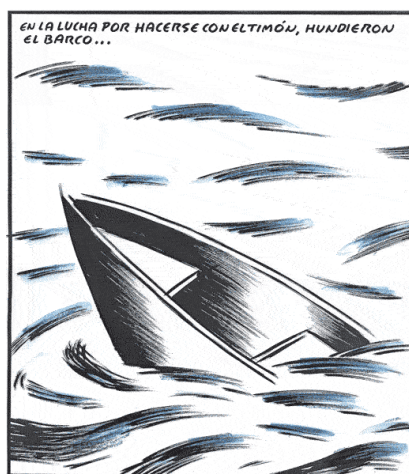
Número 61 - Septiembre 2010

Cuando se está en medio de las adversidades, ya es tarde para ser cauto (Séneca)

ERTE EN ATOS ORIGIN SAE, ATOS ORIGIN CYL E INFOSERVICIOS

El viernes **17 de septiembre**, la empresa comunicó a la **Representación Legal de los Trabajadores su intención de llevar a cabo un ERTE** (Expediente de Regulación Temporal de Empleo). El bufete de abogados Garrigues, apoyado en la consultora CMC, hizo una presentación en la que se esbozaron los motivos que justificaban dicha medida, a falta de presentar la documentación pertinente (a día de hoy, todavía incompleta). **La intención de la empresa es comenzar** la aplicación del ERTE **el próximo 1 de noviembre** y, por lo tanto, realizar una negociación del mismo muy ágil.

El pasado martes 21 nos encontramos con una desagradable sorpresa: la empresa despidió a 4 trabajadores en Madrid. Como viene haciendo regularmente. **Desde CCOO consideramos que en la negociación de un ERTE**, que busca la viabilidad de la empresa y sus puestos de trabajo, **esto era inadmisibile**. Por ello **entregamos a la dirección de la empresa una carta** <http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/Carta.pdf> que se añade al acta de la reunión. En esta carta **informábamos que nuestro sindicato no negociaría mientras no se garantizara el empleo y se readmitiera a los trabajadores despedidos esa semana**. CGT se sumó a esta iniciativa, entregando otra carta, mientras que UGT **no dijo absolutamente nada ¿¿¿???** La empresa **rectificó** y, por lo tanto, participaremos en la negociación.



Durante **la semana pasada mantuvimos dos reuniones**, jueves y viernes. En ellas hemos profundizado en las condiciones planteadas por la empresa para este ERTE, que os detallamos en la siguiente página.

HUELGA GENERAL: ASAMBLEA EN ATOS ORIGIN MADRID

El pasado lunes **20 de septiembre** celebramos una **asamblea** en el Auditorio de nuestra sede en Albarracín 25. El objetivo era **informar y aclarar** in-situ y cara a cara las **dudas** de la plantilla **sobre la próxima Huelga General**.

Aunque lo cortés es agradecer al final del artículo la asistencia de los trabajadores y trabajadoras, en esta ocasión el agradecimiento va por delante. **LLENO ABSOLUTO**. Pedimos disculpas porque en la parte final del auditorio (entrada) las intervenciones se oyeron con bastante dificultad por la aglomeración de compañeros que no cabían en el salón, y por el calor que pasamos los allí presentes.

En la asamblea intervinieron un representante de cada Sindicato presente en la empresa. Por parte de CCOO acudió Paco López, Secretario General de COMFIA CCOO Madrid, que centró su intervención en **los perjuicios que la Reforma Laboral genera a los trabajadores** desde el punto de vista de la **contratación**, en las **facilidades que obtiene la patronal para eximirse de sus compromisos** y en la **indefensión jurídica en que quedan los trabajadores y trabajadoras** después del 'decretazo'. El representante de la CGT enfatizó el punto de vista de su sindicato frente a estas agresiones y el de UGT completó la información en la lesión de la Reforma a la negociación colectiva.

Destacamos la cantidad de dudas que se plantearon a los ponentes. La desinformación promovida por los distintos estamentos políticos y por los medios de comunicación se vio reflejada en las preguntas posteriores a las intervenciones. Las preguntas más frecuentes y los motivos para ir a la huelga, aunque de sobra conocidos, los hemos detallado en la página 3.

NEGOCIACIÓN DEL ERTE (2ª parte)

(Viene de la primera página) **Las condiciones que plantea la empresa** para el ERTE que quiere aplicar son las siguientes:

1. **Duración:** 12 meses.
2. **Aplicación:** un máximo 120 días (4 meses) por cada trabajador afectado.
3. **Empresas afectadas:** Atos Origin SAE, Atos Origin CyL e Infoservicios
4. **Trabajadores afectados:** 1500, de los cuales sólo 500 simultáneamente. Principalmente afectará a trabajadores dentro de los grupos GCM 1, 2, 3, 4 y 5, con salarios hasta 38.376 EUR brutos anuales, reconociendo que podrían entrar salarios superiores, pero sólo garantizarían la cantidad anterior.
5. **Distribución** por empresa afectada:
 - **ATOS ORIGIN:** 80% (aprox. 1200 personas)
 - **INFOSERVICIOS:** 10% (aprox. 150 personas)
 - **Atos Origin CyL:** 10% (aprox. 150 personas)
6. **Compromisos de la empresa:**
 - **Completar el salario NETO anual** de todos los trabajadores afectados. Dando anticipos a cuenta del salario, con el fin de paliar un retraso en el cobro del paro. Las posibles diferencias se regularizaran con las pagas extraordinarias.
 - **Seguimiento del ERTE con la RLT.**
 - Facilitar toda la **documentación necesaria que justifique el ERTE.**



Una vez estudiada la documentación, **presentamos una contrapuesta** que detallamos en el siguiente artículo. Las **siguientes reuniones** tendrán lugar los próximos jueves y viernes, **30 de septiembre y 1 de octubre**.

ERTE: PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN DE CCOO

Una vez garantizado por la empresa que no se producirán despidos en las empresas afectadas por el ERTE durante el proceso de negociación, y que los trabajadores despedidos el día 21 podrán optar por su readmisión si así lo desean, **CCOO ha tomado la decisión de sentarse en la mesa de negociación del ERTE**, con el fin de obtener las mejores condiciones posibles. Con dicho fin **hemos elaborado unas líneas básicas de negociación**, que **presentamos en la última reunión** de negociación del ERTE, y **que pasamos a describirlos:**

- 1) **Garantía de empleo para toda la plantilla:**
 - Ningún despido objetivo, ni individual ni colectivo.
 - Despidos disciplinarios: previamente bien justificados y documentados en la comisión paritaria.
 - Para cualquier otra situación que pueda darse, ordinaria o extraordinaria, compromiso a negociar en la comisión paritaria las condiciones, incentivando las bajas voluntarias.
- 2) **Beneficios sociales:** mantenimiento durante los periodos de suspensión de contrato.
- 3) **Vacaciones:** no se descontarán vacaciones para periodos inferiores a un mes continuo o dos meses discontinuos.
- 4) **Horas extras:** Supresión.
- 5) **Criterios para la designación de trabajadores afectados:**
 - Voluntariedad para incorporarse al ERTE, sujeta al cumplimiento de criterios y a la aprobación por parte de la empresa.
- 6) **Calendario de suspensión de contratos:**
 - Preaviso mínimo de 15 días, informando del tiempo de duración de la suspensión.
 - Preaviso mínimo de 15 días para la reincorporación.
- 7) **Formación:** planes de formación específicos.
- 8) **Conceptos salariales:** inclusión de todos los conceptos salariales excepto los coyunturales.
- 9) **No será incluida en el ERTE ninguna persona con salario superior a 38.376€.** En caso de que la empresa desee incluirlos, los criterios y condiciones serán negociados durante el periodo de consultas.



ASAMBLEA HUELGA GENERAL: PREGUNTAS Y RESPUESTAS

(Viene de la página 1) Y para finalizar, **nuestro reconocimiento a la cantidad y calidad de las cuestiones allí planteadas**. Es un placer compartir trabajo con personas que están muy por encima de la manipulación de los medios de comunicación. Todas y cada una de las preguntas fueron respondidas por uno o más de los intervinientes.

¡Ah!, y **al final**, como no podía ser de otra manera, **tratamos el ERTE en Atos Origin** y otras empresas del grupo en el apartado de Ruegos y Preguntas. Explicamos detalladamente en qué consiste un ERTE y os emplazamos a otros artículos de nuestra revista para profundizar en este tema.

Que quede claro: **TODOS ESTAMOS AFECTADOS POR LA REFORMA LABORAL** y las que vendrán a continuación. **TODOS tenemos el deber de cambiar la situación: NO ESPERES que otros resuelvan tu futuro.**

HAY OTRA FORMA DE HACER LAS COSAS.

HUELGA GENERAL: NOSOTROS VAMOS.

Rescatamos, a continuación, algunas preguntas y sus respuestas:

- **¿Por qué no se ha hecho antes la huelga?** CCOO centró sus esfuerzos en presionar al gobierno para proteger a los desempleados. Hubo una mesa de diálogo social donde se debatieron propuestas relacionadas con la protección, la inversión pública, y el cambio de modelo productivo. Pero el giro del gobierno socialista, plasmado en **la Reforma Laboral más lesiva para los trabajadores que ha existido jamás**, nos obliga a acudir al **último recurso**, una Huelga General, para defender nuestros derechos laborales y nuestro salario.
- **¿Esta huelga es una huelga política?** NO. **Es una huelga contra la Reforma Laboral**. Es una huelga en defensa de los derechos de los trabajadores. Es una huelga para prevenir los siguientes ataques que sufrirán la edad de jubilación y la reforma de las pensiones.
- **Esta huelga no va a servir para nada:** Toda huelga general ha tenido utilidad. El PP también afirmó en el 2002 que no aceptaría la presión de la Huelga General para modificar su reforma, y sin embargo, poco después, sindicatos y gobierno, se sentaron a negociar. **ESTA HUELGA SÍ SIRVE, Y EL GOBIERNO DEBERÁ TOMARSE MUY EN SERIO QUE LOS TRABAJADORES NO VAMOS A DEJARNOS ROBAR NUESTROS DERECHOS.**
- **Mi salario es muy bajo, y mi situación personal no me permite que se me descuente un día por la Huelga General** ¿Venderías todos tus derechos por un día de tu jornada laboral? No obstante, si no puedes hacer Huelga General, muestra tu apoyo acudiendo a la



CONCENTRACION DEL DÍA 29 DE SEPTIEMBRE DE NEPTUNO A SOL A LAS 18:30



PLANAZO DE IGUALDAD

El pasado martes **21 de Septiembre**, mantuvimos **la segunda reunión con la empresa sobre el Plan de Igualdad** tras la demanda que pusimos ante la Inspección de Trabajo.

En la misma, **se revisaron los puntos de acción pendientes de cerrar, la mayoría fuera de plazo**. El objetivo de estas reuniones es conseguir que la empresa ponga en práctica su compromiso de igualdad entre las trabajadoras y trabajadores de Atos Origin.

Continuaremos informándoos de las acciones que se van tomando.

LA YIHAD CONTRA LA CONCILIACIÓN

Si tienes **reducción de jornada por cuidado de un familiar**, es más que posible que hayas **recibido un correo de una dirección desconocida**, a la que no podrás contestar, y cuya **firma** tan solo indica **“Departamento de Personal”** dándote **5 días para que justifiques los motivos por los que tu familiar es dependiente**, con certificado médico, de empadronamiento etc, etc..

Al parecer, **según uno de los directores del departamento de RRHH** (hay tantos que se nos olvida el título literario que ha obtenido), **este correo es un mero trámite “anual”** para que quienes tienen esta reducción vuelvan a “renovar”, con el justificante oportuno, dicho derecho. Resulta curioso que el ET no marque esa “renovación”. ¿Se la habrá sacado de la manga RRHH?

Lo anecdótico es que incluso compañeros y compañeras que solicitaron la reducción hace menos de tres meses han recibido también este correo. Según este director de RRHH, posiblemente se deba a que les falta alguna documentación...



¿Será posible que RRHH permita durante tres meses que un compañero o compañera reduzca su jornada y después caiga en la cuenta de que le falta documentación acreditativa? **Tal vez es que la empresa haya iniciado una yihad contra quienes priorizan la conciliación frente al destajo** y quiera quitarse del medio a quienes en su día solicitaron dicha medida de conciliación. Cuando el diablo no tiene que hacer, mata moscas con el rabo.

Si tuvieras algún problema para renovar dicho derecho o para obtenerlo por primera vez, no dudes en consultarnos.

SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

LA VENDIMIA DE MO

Septiembre: mes de vendimia, ése trabajo duro y esforzado, en el que se recogen a mano y de uno en uno los racimos de la vid, la espalda doblada, la navaja en la mano y así se recoge el fruto de cada majuelo, depositándolo en cuévanos que se llevan en remolques a las bodegas.

Los tiempos modernos están cambiando este método; se han introducido las máquinas vendimiadoras, que entran en las tierras y arrasan con todo: uvas, racimos y hojas, dejando a las plantas tiritando y mareadas y, en pocas horas, hacen el trabajo de varias cuadrillas. Las cuadrillas se quedan sin trabajo, la uva llega rota, abierta a la bodega, el mosto comienza a rezumar en los remolques, oxidándose y perdiendo calidad (se oscurece, pierde aromas y azúcares), pero es más rápido y barato.

La vendimia ha llegado a Managed Operations, sólo que están utilizando unas máquinas vendimiadoras francesas, diferentes a las españolas, que no sólo dejan sin trabajo a las cuadrillas, sino que arrancan de cuajo las plantas, para que no haya más vendimias. **Parece que son fanáticos del Apocalipsis** (Ap. 14, 14-20).

No sólo **no se ganan proyectos**, sino que se dejan perder. Cada vez **hay menos clientes** y las **medidas** que se han tomado han sido **pagar** indemnizaciones cuantiosas **a quienes mucho cobraban y nada hacían** y cargarse las cuadrillas: **dejan a los equipos sin técnicos** (sí, como en el chiste, pero es tristemente real), la gente sale y continuará saliendo en oleadas de los equipos (*“que se busquen la recolocación ellos, a mí me da igual lo que les pase...”* eso dicen), porque **por encima de todo está que ellos consigan sus objetivos y sus bonus**.

No importa los años que llesves; si fuiste más o menos productivo; si tienes trabajo o no; **lo único que importa es que todos los equipos se reduzcan en la proporción que ellos exigen**, y si hay trabajo que no se va a poder asumir, se manda fuera y punto. Ellos quieren cobrar, a cualquier precio, y las promesas de principios de año son palabras que se ha llevado el viento... Con tanto capataz y tan pocos obreros, **se ponen nerviosos y pierden las formas**, llegan las amenazas, el trabajo pierde calidad (¿cómo no?) y pretenden maquillarlo para engañar al cliente. **Y amenazan** (si no me haces esto ahora, tengo potestad para ponerte en la calle). ¡¡¡Valientes cobardes caciquiles!!!

Desconocemos si estas prácticas se extenderán a más divisiones y el alcance de las mismas, pero lo que sí sabemos es que **no permaneceremos impávidos ni cruzados de brazos**.

LA ESTAFA DE UNA FIDELIZACIÓN

¿Qué departamento puede haber **firmado un compromiso de Fidelización** con algunos trabajadores, en el que ofrecían una certificación y un bono de 4.000 € por permanecer en la empresa a 31 de Diciembre de 2009 siempre que su evaluación fuera positiva, y finalmente **no cumplió** con lo acordado? Sirva como pista que, en el **“pacto”** de Fidelización, de haber alguna mujer incluida en este alarde de generosidad sería una o ninguna.

Para quienes hayan pertenecido en este departamento alguna vez, la respuesta será muy sencilla de acertar, **promesas incumplidas, gestores misóginos...** se trata de **LSMO**.

Bien, pues esta vez **la historia tiene un final feliz**. Uno de esos compañeros **“fidelizados”**, con muy buenas evaluaciones, fue sorprendentemente despedido siguiendo el famoso método del **“tiro en la nuca laboral”**. Nuestro compañero, afiliado a CCOO, decidió realizar una **reclamación de cantidad** ante los juzgados para reclamar la parte del bono que la empresa **“unilateralmente”** decidió no pagar. El pasado mes de Julio la empresa ha tenido que abonarle dicho importe, reconociendo así que **los fidelizados de LSMO han sido estafados...**

Si eres una de las víctimas de la Fidelización de LSMO, o conoces a alguien que, no estando ya en la empresa, aún no haya cobrado los importes adeudados, **tienes plazo hasta Diciembre** para hacer una reclamación de cantidad. Cuenta con nuestro asesoramiento si quieres reclamar lo que es tuyo.

OBITUARIO

Habrà un día en que todos
al levantar la vista,
veremos una tierra
que ponga libertad.

...
También será posible
que esa hermosa mañana
ni tú, ni yo, ni el otro
la lleguemos a ver,
pero habrá que empujarla
para que pueda ser.
Gracias por tu ejemplo, tu
denuncia y tu lucha. No te
olvidamos, José María
Labordeta.



CCOO ESTUVO ALLÍ

El pasado **7 de Septiembre**, la **Sección Sindical de CCOO en Atos** fuimos **invitados por el Ministerio de Igualdad** a la presentación del **estudio sobre la Brecha Salarial de Género**. Bibiana Aído (Ministra de Igualdad), Raimundo Aragón (Director General de la Inspección de Trabajo) y M^a Ángeles Salle (Coordinadora del Estudio sobre la Brecha Salarial), presentaron los resultados del estudio.



Según los datos extraídos, la brecha salarial ha descendido levemente en los últimos 4 años, aunque dicho estudio resulta sesgado e incompleto.

Si quieres leer el análisis realizado por CCOO, puedes hacerlo a través de **nuestra página web**:

<http://www.comfia.info/noticias/58282.html>



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

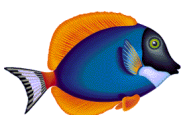
ZARAGOZA

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/>

