



En los momentos de crisis sólo la imaginación es más importante que el conocimiento (A. Einstein)

VALORACIÓN DE LA VISITA DE THIERRY BRETON

Cuando resumimos la pasada visita a Madrid del CEO de Atos Origin Thierry Bretón (ver <http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/Visita%20TB.pdf>), nos comprometimos a publicar nuestra valoración de tan importante e inusual visita. A continuación cumplimos con lo prometido.

ORGANIZACIÓN

No podemos dejar de señalar el **lamentable estilo de convocatoria a los 'invitados'** al evento: a dedo, a la fuerza y con obligatorio paseo en 'guagua'. En lugar de profesionales, parece que alguien piensa que está tratando con parvulitos.

Deplorable fue **el intento de impedir la presencia de las Secciones Sindicales** (teníamos la obligación de entrar "sí o sí"), resuelto por la presión internacional o por el temor a una concentración en las puertas. Pero peor aún fue **la falta de sensibilidad** mostrada **al no invitar a nadie de los que la dirección considera 'perfiles medio/bajos'**. ¿Les resultan incómodos? ¿Les avergüenzan? ¿Les temen? A la hora de solicitar 'compromiso, dedicación y esfuerzo' no tienen tantas dudas...

Y por último, **la desvergüenza del filtro en las preguntas**, previamente **traducidas por un director de la compañía en un puro ejercicio de censura**, más propio de dictaduras que de una empresa multinacional, que presume de buenas prácticas y de que el principal activo son los trabajadores. Baste comentar que de las dos preguntas que le planteamos desde CCOO (**la primera solicitando el cese de los despidos forzados y arbitrarios** citando ejemplos de otras empresas del sector, y **la segunda solicitando la reapertura de las negociaciones** del acuerdo marco y de las subidas salariales), únicamente le trasladaron la primera y totalmente tergiversada: le preguntaron su opinión sobre el empleo en otras compañías del sector, avisándole previamente de que la pregunta la hacían "el sindicato". Obviamente la respuesta del Sr. Breton se perdió por los cerros de Ubeda.

EMPLEO Y FORMACION

Thierry Breton **declaró inequívocamente que 'se harían esfuerzos para mantener el empleo'**. Aparte, en una breve charla que mantuvimos con la dirección de RRHH internacional, nos transmitieron que únicamente permitirán despidos 'por incompetencia demostrable' y 'muy, muy bien documentados' por parte de la dirección española de RRHH. Esto nos lleva a **convocar la Comisión de Evaluación urgentemente**, con el fin de detectar los posibles conflictos entre trabajadores y sus responsables, y **evitar que éstos puedan ser utilizados como pretexto en hipotéticos despidos**, como ha sucedido en algún caso.

Finalizamos con **el énfasis puesto por el Sr. Breton en la importancia de la formación** de todos los trabajadores de Atos Origin, así como **la declaración del inglés como el 'Idioma oficial de la compañía'**; según indicó, somos una compañía global y el que no sepa el idioma oficial no tiene cabida en Atos. Nuevamente, **choca con la dificultad que muchos compañeros y compañeras tienen en España para acceder a la formación**, especialmente en lo que se refiere a la formación en idiomas.

Esperamos que la dirección de la compañía tome buena nota de las consignas de nuestro CEO. Estaremos observantes y listos para intervenir donde sea necesario en caso de que se incumplan las órdenes internacionales a costa de los trabajadores.



DENUNCIAMOS A LA EMPRESA POR INCUMPLIR EL ACUERDO DE FORMACION

Con la publicación del **calendario de cursos** en los meses de **jornada intensiva** observamos que, un año más, el horario de los mismos **incumplía** el apartado del **Acuerdo de Formación** donde se indica que *“Todas las iniciativas formativas de calendario se impartirán en horarios con un porcentaje no inferior al 50% del horario de trabajo, según horario oficial acordado con los Comités de Empresa”*.

Decidimos, por tanto, **presentar una demanda ante la Inspección de Trabajo** sobre este tema. El pasado 16 de Septiembre mantuvimos una reunión con el Inspector. Allí, **la empresa presentó un calendario de cursos realizados muy distinto a lo publicado en la intranet** y trató de realizar una media, cuando menos sospechosa, para cuadrar los porcentajes de tiempo utilizados para la formación durante la jornada laboral. **Estamos a la espera de que la empresa vuelva a presentar los datos de la formación que se ha impartido en esos meses** para que, finalmente, con los datos correctos, el Inspector se pronuncie sobre el caso. Tan pronto recibamos su notificación, os informaremos.

CUENTO DE NAVIDAD... FIDELIZADOS EN MO

Se acercaba la Navidad de 2007 cuando se producía **lo nunca visto** en Managed Operations (MO). Algunos casi lo tomaron como el final feliz de “Cuento de Navidad”, en este caso con Joaquín Gil interpretando el papel de Mr Scrooge (el personaje huraño y vanidoso que recibe una noche la visita de los fantasmas del pasado, presente y futuro y se transforma en un ser generoso y amable) o lo que es lo mismo, **tío Gilito** en los cuentos versión Disney. En el guión de MO, nuestro tío Gilito anunciaba a sus “Protegidos Sobrinos”, **el generoso Plan de Fidelización que ofertaría** a los técnicos: “te quedas en la empresa hasta el 2010 y te certificas en alguna de las opciones que te ofrecemos, y te damos un pellizco de la tarta que nos solemos repartir entre unos cuantos”.



Aunque parecía que inscribirse en el Plan era voluntario y abierto a “todos los públicos”, lo cierto es que **la Fidelización se hizo a dedo**. No vamos a buscar el lado amargo y discriminatorio que en MO se da con excesiva asiduidad... Había un compromiso por escrito, con su formación y trabajadores beneficiados por su esfuerzo. Pero **lo cierto es que el final feliz de nuestro “Cuento de Navidad” se quedó en eso, UN CUENTO**.

Lejos quedaron las horas que invirtieron los trabajadores en los cursos de formación para certificarse, o las oportunidades de trabajo perdidas en otras empresas. **La fidelización al final fue una maniobra más para poder ofertar** en aquellos clientes que exigen ya dichas certificaciones a sus proveedores. “Como los clientes no han llegado los cursos tampoco”.

El pobre trabajador, engañado de nuevo, se resigna pensando que al menos le queda la gratificación que le prometieron por no abandonar la empresa. Y **en esta parte del cuento**, como no podría ser de otra manera, **aparecieron “Los Golfos Apandadores”** (esos cacos cuya misión radicaba en arrebatarse el oro a Tío Gilito), o lo que es lo mismo, el director de Gestión de RRHH. Los Golfos Apandadores **envían un correo al pobre trabajador para decirle** que han introducido unas modificaciones en el plan de fidelización que tenía firmado, y **que recibirá 1250 € menos** de lo pactado inicialmente.



Ahora **tú eliges el final del cuento** que quieras:

- Final 1: El pobre trabajador se queda impasible ante la situación y decide no hacer nada esperando vengarse algún día de Tío Gilito, sus sobrinos y Los Golfos Apandadores.
- **Final 2:** El pobre trabajador piensa que ya está bien de que le sigan engañando y decide poner una denuncia por cantidad contra la empresa porque no ha cumplido con lo firmado.
- Final 3: El pobre trabajador, enfurecido porque no paran de engañarle, coge una cerilla, un bidón de gasolina y... Perdón, perdón que esto es de otro cuento.

Desde CCOO seguiremos muy pendientes para denunciar cualquier irregularidad que se produzca, y solicitamos a Joaquín Gil que le dé a la formación la importancia que dijo el Sr Breton y que retome el tema los cursos de certificación, pues al final la empresa será la gran beneficiada.

NOS MOVEMOS POR LA IGUALDAD

Como ya os comentamos en nuestro comunicado, el pasado **30 de Julio** mantuvimos una **reunión en el Ministerio de Igualdad** para trasladarles nuestra preocupación y **denunciar el Plan de Igualdad publicado unilateralmente por la empresa**.

Tras describirles los desafortunados sucesos que han ido acaeciendo en torno al Plan de Igualdad y entregarles toda la documentación que nos fue requerida, en una reunión de más de hora y media, **salíamos de las dependencias del Ministerio de Igualdad con una serie de pautas** claras.

Por otro lado, el **miércoles 16 de Septiembre**, tuvimos una **reunión con la Inspección de Trabajo** para tratar, entre otros temas, **la denuncia** que hicimos **sobre el Protocolo de Acoso Sexual de la Empresa**. Es gratificante observar como **48 horas después** de dicha reunión **la empresa ha publicado en la intranet una nueva versión de dicho protocolo**, donde se han eliminado los contenidos que habíamos denunciando ante la inspección:

https://source.atosorigin.com/Intranet/ES/people/politicas_y_procedimientos/prevencion_del_acoso/

A estas alturas esperamos que la dirección de la empresa haya tomado nota de que **en la Sección Sindical de CCOO nos tomamos muy en serio la IGUALDAD** entre mujeres y hombres en Atos Origin, y **continuaremos denunciando donde sea menester la actitud intransigente y caciquista de esta empresa**. Ya lo hicimos a través del Comité Europeo y seguiremos así, esta vez amparados en las pautas recibidas por del Ministerio de Igualdad y la Secretaría de Igualdad de CCOO.

Señor Samaniego, en breve volverá a tener noticias nuestras.



EL FIN DE UNA ÉPOCA

La importancia de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo

Aprovechando que “la crisis pasa por el Pisuerga”, nuestros **gestores se han lanzado a una veloz carrera para eliminar los**, en su opinión, **privilegios laborales** de que disfrutábamos: sueldos maravillosos, horarios increíbles... Aquella tontería de que éramos “el capital” de nuestra empresa pasó a “mejor vida”. Y la posibilidad de mejorar nuestro salario cambiando de empresa o “esforzándonos” denodadamente, ha pasado a la historia: nos acercamos, cuando no estamos ya, a las condiciones salariales del convenio y, lo más importante, nos van dejando claro que **es el momento de olvidar la mejora individual de nuestras condiciones**. O nos ponemos todos juntos desde ya a defender nuestros intereses o cuando queramos darnos cuenta estaremos con condiciones mucho peores de lo que ahora seamos capaces de imaginar, deslocalizados y empobrecidos.

Ha llegado **el momento de la acción colectiva**, de la afiliación a los sindicatos como única defensa ante las agresiones cotidianas.

¡¡AFILIATE!!



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es



GRIPLE A

El pasado viernes 18 de Septiembre, acudimos a una **Jornada sobre la Gripe A (H1N1)** organizada por CCOO para sus delegados, donde el **Dr. Agustín Reoyo** (Médico especialista en Pandemias y Microbiología) explicó todo lo relativo a este tema, lanzando un **mensaje de tranquilidad** ante la alarma social que rodea a esta enfermedad.

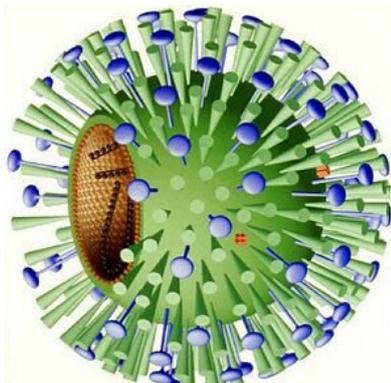
El virus de la Gripe A (H1N1) tiene el aspecto de una pelota de golf rodeada de dos tipos de filamentos. Los filamentos más largos son los correspondientes a la "H" y tienen como función adherirse a las mucosas. Los filamentos correspondientes a la "N", son más cortos y en forma de bastón, estos se encargan de transmitir la enfermedad al organismo. El valor numérico del tipo de virus corresponde a la severidad del contagio. Como ejemplo de la gravedad de este tipo de virus, el más letal sería el H7N7 (virus que no conoce mutación que se pueda transmitir a los seres humanos). La Gripe Estacional tiene es H3N2.

Dentro de las cifras de mortalidad del virus de la gripe, es importante tener en cuenta que el último año han fallecido en España por causas de la Gripe Estacional alrededor de 2000 personas, contra 32 que han fallecido por causas de la gripe A (H1N1), luego **la tasa de mortalidad de esta enfermedad es bastante inferior a la de la gripe común.**

¿Qué hace esta "Nueva Gripe" más peligrosa?: Aunque los síntomas de la Gripe Estacional y la Gripe A (H1N1) son similares, este tipo de virus, ataca a los pulmones, reduciendo la capacidad respiratoria. Aquellas personas cuyo sistema inmunológico es más sensible, les ataca de forma más agresiva. De ahí, que dentro de las personas de riesgo se encuentren principalmente mujeres embarazadas, personas inmuno deprimidas y personas con menor capacidad pulmonar, como asmáticos o personas obesas. El rango de edad de mayor riesgo de contagio se encuentra entre la adolescencia y los 50 años.

¿Cómo se debe tratar la gripe y qué duración tiene? Tanto la Gripe Estacional como la gripe A (H1N1) son de tipo sintomático, tienen una duración de 7 días, ya sea con tratamiento médico o sin él. En caso de contagio, se recomienda beber mucho líquido, guardar cama y para atenuar el malestar, tomar paracetamol. **Como medida de prevención, el Ministerio de Sanidad, aconseja no acudir al trabajo para evitar que la enfermedad se extienda.**

Debido a la alarma que ha surgido en torno a esta pandemia, el pasado 7 de mayo se aprobó una **resolución de la Dirección General de la Seguridad Social** (publicada en el BOE el 9 de Mayo de 2009) sobre **la consideración como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de los periodos de aislamiento preventivo sufridos por los trabajadores como consecuencia de la gripe A**. Dicha resolución **salvaguarda la protección económica** de los trabajadores durante tales periodos de aislamientos así como su **derecho a cotización, percepción económica legal o convencional y reserva de puesto de trabajo** en las mismas condiciones que antes de producirse la baja y hasta el alta. Deja claro además, que si en Convenio Colectivo estuviera prevista la mejora voluntaria de la prestación por baja por contingencias comunes por enfermedad común, se deberá aplicar esta mejora también en estos casos.



Esto quiere decir que si has estado en contacto con algún afectado de Gripe A (H1N1) y tu médico lo considera necesario, podría darte una baja por contingencia común por aislamientos para evitar la transmisión del virus. **NO permitas que tu jefe trate de coaccionarte para recuperar esos días de ausencia tratando de penalizarte por ello o incluso "apuntarte" al "teletrabajo";** una baja, es una baja, y es tu derecho.

La dirección de Atos Origin ha presentado al CSSL una Guía de Actuación para la Gripe A (H1N1) que una vez más no ha estado consensuado con la RLT, **mostrando de nuevo su talante impositivo. Ni siquiera cuando se trata de la SALUD de las personas,** el bien más preciado de esta compañía, **la empresa es capaz de sentarse a negociar.**

ACTUALIDAD JURÍDICA

El Tribunal Supremo reconoce el derecho a disfrutar de **permiso retribuido** en caso de hospitalización de **pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad** también en el **supuesto de parto**, estableciendo que **la empresa no puede reclamar que se comuniquen las características del parto** (si ha sido normal o complicado, etc...), ya que **sólo puede exigir que se justifique la causa del permiso**, es decir, la hospitalización.

ESTUVIMOS EN EL SIMO

La feria SIMO NETWORK se celebró del 22 al 24 de septiembre en Ifema en Madrid y **COMFIA-CCOO** estuvo allí.

Hemos aprovechado esta oportunidad para **informar de nuestras actividades** (especialmente nuestra propuesta de ordenamiento profesional) y sobre nuestra apuesta por la formación: los master de CEPADE y la certificación de **la fundación EUCIP** y sus cursos de formación, **que acreditan tus conocimientos con una certificación de validez europea**

Muchas gracias a los todos visitantes de nuestro stand por el interes mostrado.



Y AHORA... A POR LOS MASTER

En Comfia CCOO seguimos facilitándote la formación y hemos firmado un acuerdo con Élogos y la **Universidad Politécnica de Madrid (CEPADE)** para ofrecer **importantes descuentos** a nuestros afiliados y sus familiares (superiores al 15%) en **Máster presenciales y a distancia**.

Sabemos que el desembolso para cursar estos estudios es muy importante, mas aún teniendo en cuenta los salarios de las empresas de nuestro sector. Pero se trata de **enseñanzas de altísimo nivel impartidas por organizaciones de elevado prestigio**.

Podéis encontrar más información en www.comfia.net y en el teléfono 902 51 96 51.

Formación: Garantía de **Desarrollo Profesional y Empleabilidad**

masters online

La mejor selección de Masters del mercado
En colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid

COMFIA-CCOO, en colaboración con **élogos** y la Universidad Politécnica de Madrid (CEPADE), ofrecen a los afiliados de COMFIA-CCOO y sus familiares la mejor selección de Masters del mercado a un precio muy competitivo.

- Metodología online apoyada de un campus virtual.
- Un valor seguro en tu formación.
- El método más flexible para conciliar tu trabajo con un master.
- La mejor formación más flexible que nunca.
- Dirigido a titulados y no titulados.

¡No te quedes fuera! Decido en tu futuro. ¡PVP en Afiliados PVP Afiliados 7.600€

¡Consulta todos nuestros masters!

Solicita más información. Rellena nuestro formulario.

Máxima información
902 51 96 51
www.comfia.net



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>

