



El Kios CCOO

Número 65 - Enero 2011

Quien no ha afrontado la adversidad no conoce su propia fuerza (Benjamin Johnson)

SEGUIMIENTO DEL ERTE

Cuando se cumplen 3 meses desde que la Dirección General de Trabajo autorizó el ERTE al Grupo Atos Origin en España, debemos y queremos hacer una valoración sobre su aplicación.

BIEN

- Nos satisface informar que el punto del Acuerdo relativo a las **Garantías de Empleo se está respetando escrupulosamente**: no hemos detectado, ni hemos sido informados de DESPIDOS DISCIPLINARIOS NI OBJETIVOS. **Siguen produciéndose algunos 'acuerdos pactados'**, pero en ningún caso la persona implicada ha denunciado formas agresivas ni coacción para abandonar la empresa. Este punto es PRIORITARIO para la Sección Sindical de CCOO, ya que demasiados compañeros sufrieron despidos, indemnizados, pero despidos al fin y al cabo. **ANTE TODO, EL RESPETO AL EMPLEO.**
- Y también valoramos positivamente **el ESCASO NÚMERO DE COMPAÑEROS que están siendo afectados por el ERTE**, sin olvidar el perjuicio (aunque sea mitigado por el acuerdo) de aquellos que pasan por el desempleo. Puede ser un síntoma (con todas nuestras reservas) de que la situación está cambiando y paulatinamente va mejorando. De aquellos 400 o 500 trabajadores que simultáneamente se iban a ver afectados hemos pasado a unos 55 trabajadores afectados este mes.

REGULAR

- Continúa la **descoordinación entre RRHH y las unidades a la hora de afectar al ERTE** a compañeros. **Las notificaciones llegan a menudo tarde**, hasta el punto de que este mes, para prórrogas de afectaciones al ERTE, **hemos forzado a RRHH a preguntar al trabajador si VOLUNTARIAMENTE desea prorrogar el mismo o si regresa a la empresa** y posteriormente (tras el plazo previsto) se reincorpora al mismo.
- También se han dado algunos **desajustes con el INEM** que han provocado sustos a determinados compañeros afectados. **Previo paso por la Comisión de Seguimiento, todos esos casos están solucionados o en vías de solución.**

MAL

- Especialmente **perverso es el intento por parte de algunas unidades** (concretamente, el departamento de Atos Consulting) **de intentar enviar a trabajadores al ERTE justo en las fechas de navidad y semana santa**. Esto no se consentirá bajo ningún concepto, y si RRHH no es capaz de detener esta maldad, acabaremos en la Inspección de Trabajo.
- **Tampoco se ha dinamizado la formación prevista para los afectados**. La asignación de los trabajadores al ERTE en periodos cortos y con ninguna previsión hace muy difícil coordinar la formación. Tenemos prevista una reunión dentro de la Comisión de Seguimiento para buscar soluciones a este problema.

PÉSIMO

- El correo **'Campaña trae un CV'**, con el ERTE en funcionamiento, no merece más que calificativos descalificadores (por no perder la educación): **lamentable, provocador, miserable, vergonzoso, indecente, perverso...** Y podríamos seguir con cien más. En un próximo comunicado profundizaremos sobre esta acción de RRHH.

Continuamos trabajando. Seguiremos informando.

HOY ME SIENTO... ¡E-FLEX!

Tras varios años intentando negociar **la sustitución de los TR por dinero en el sistema e-flex**, aumentando la cantidad de quienes lo percibimos hasta el momento a cambio de eliminarlo para las nuevas contrataciones, **la dirección de la empresa** ha entrado en razón y ha decidido **implantar este sistema sin más intentos de supresión de los derechos recogidos en el Acuerdo Marco**, es decir, los TR también para las nuevas contrataciones.

Muchos os preguntaréis por qué no estamos de acuerdo en que se suba la cantidad a los que ya estamos a la empresa aunque sea en perjuicio de las nuevas contrataciones... pues muy sencillo, porque en ese caso tu puesto acabará siendo ocupado una nueva contratación y tú en la lista del paro (ya ha sucedido otras veces).

En esta tesitura, hemos conseguido que la empresa nos plantee su implantación de la siguiente forma:

- **Se mantendrían los 912€ de comida para todos, incluidas las nuevas incorporaciones** tal y como está recogido en el Acuerdo Marco. Para evitar suspicacias, incluso podrían obligar a las nuevas incorporaciones a que desde el día que entran hasta el siguiente año no puedan deshacerse de los TR. **Se podrá acceder al sistema e-flex de forma voluntaria.**
- **Para quienes tengan interés en cambiar sus 912€ de TR en dinero en nómina deben saber que esos 912€ pasarían a tener carga fiscal.** Queda pendiente determinar Aún no tienen claro cómo hacerlo, en principio, habrá uno o dos periodos al año para poderse "apuntar" al e-flex y modificar las condiciones.
- **Consolidación en el salario:** Para evitar un problema de caja, **no se podría consolidar el 100% de los 912 en el salario.** Quienes menos ganen, más importe podrían consolidar.

Las guarderías, la comida, la formación, el seguro médico, la compra de ordenadores y, más recientemente, el transporte público son algunos de los productos a los que podríamos destinar parte del dinero.

Hay algunas **dudas aún por resolver en la Seguridad Social** relativas a la parte de cotizaciones, ya que a fecha de hoy todavía hay diferencias entre las contestaciones que dan distintas agencias **relativas a las cargas impositivas.** Tan pronto se resuelvan, os iremos ampliando la información.



INFORME DEL EWC A LA ADQUISICION DE SIEMENS IS

Como os informamos, mediante comunicado conjunto de CCOO y UGT (sindicatos presentes en el EWC, tras más de dos semanas de negociaciones con la dirección de la compañía, **el EWC ha emitido un informe favorable para la adquisición de Siemens IS.** Respecto a este comunicado explicaros que la garantía de empleo escrita en inglés debemos mostrarla exactamente como se escribió porque es un documento "oficial" y la única traducción posible es una traducción jurada

Nuestro principal "caballo de batalla" ha sido la defensa del empleo, con el fin de garantizar que no se producirán despidos al amparo de la fusión.

Tras obtener un documento firmado por el máximo responsable de Recursos Humanos a nivel internacional, hemos entendido que podíamos dar nuestro respaldo a dicho proceso.

Os mantendremos informados del proceso de fusión, que en España afectará a los trabajadores de Atos Origin y a, aproximadamente, 260 compañer@s de Siemens IS.

DENUNCIAS QUE MEJORAN

El pasado día **20 de Enero fuimos convocados por la inspección de trabajo** a una reunión junto **con la dirección de la empresa** para tratar, dentro de la denuncia por discriminación, de la que os hemos hablado en otras ocasiones, **la parte relativa a la discriminación para formarse de las personas que tienen reducción de jornada, o que han solicitado una excedencia**, tal como establece el Estatuto de los Trabajadores. Como ya sabéis, esta denuncia fue motivada por la imposición de la empresa de su Plan de Igualdad.

Tras casi tres horas de reunión, **conseguimos que la inspectora obligara a la empresa a validar todas las solicitudes de cursos de E-Learning a aquellas personas que se encuentren en excedencia o en reducción de jornada**. Además, se permitirá al personal con excedencia que accedan a su cuenta de Atos Origin (hasta ahora, una vez que causaban baja por excedencia, se les daba de baja en su cuenta de la empresa), para que puedan conocer los cursos de calendario que se dan para toda la plantilla, ya que es un derecho regulado que estas personas puedan formarse durante este periodo.

Acordamos informar a la inspección del funcionamiento de dicha acción dado que sabemos que el responsable de Formación de Atos, Tomás Lesmes, no suele ser un gran cumplidor de su palabra y, por lo tanto, nos encargaremos de recordarle, en caso que sea necesario, que no puede campar a sus anchas cuando se trata de la Inspección de Trabajo.

Por otro lado, informaros que **el 26 de Enero se ha vuelto a mantener una reunión de seguimiento del Plan de Igualdad de Atos Origin**. En ella pensábamos poder avanzar en tres de los temas que más se llevan arrastrando, desde nuestra incorporación a dichas reuniones: el estudio retributivo, las mejoras del Protocolo de Acoso y por último, la presentación por parte de la empresa de una medida de acción positiva que pueda servir para mejorar las diferencias salariales, de promoción interna, etc., que existen entre hombres y mujeres en Atos Origin.

Para nuestra sorpresa e indignación, un mes más (las reuniones se planifican mensualmente) **no se presentó la dirección de RRHH**, quienes toman las decisiones en relación al Protocolo de Acoso y a la implantación de las posibles medidas de acción positiva. Y tampoco pudimos contar esta vez con la presencia del equipo que nos debería haber presentado el estudio retributivo antes de final del año 2010. **Hemos solicitado que conste en acta nuestra indignación con esta situación**, así como el trastorno que nos produce la no asistencia a las reuniones de las personas convocadas, sin que ni siquiera haya una disculpa previa o, lo que es sencillamente una buena práctica profesional, una solicitud de modificación de las fechas en las que se mantienen estas reuniones. Esperamos que a partir de ahora se respete nuestro tiempo y nuestro trabajo; **parece que sólo se mantienen las formas cuando está la inspección de trabajo delante**.

Es imposible avanzar en materia de igualdad **si los interlocutores ni siquiera se molestan en asistir a las reuniones** para que dichos avances sean una realidad.

ATOS WORLD GRID

Atos World Grid es una **nueva empresa** enfocada al negocio de las energías. Esta empresa, ya existente en Francia y China, se está ampliando a **España** dónde **nacerá como una nueva sociedad a primeros de abril de 2011**.

Su **plantilla** serán, **aproximadamente, 120 personas de Atos Origin provenientes de la división de Utilities**, y **unas 130 personas de Mundivía** (aproximadamente el 50% de su plantilla), que formarían un total aproximado de 250 personas. **La transferencia de las plantillas se realizará al amparo del Art. 44 del ET** (<http://www.comfia.net/legal/pagweb/146.html>)

El propio artículo 44 del ET **garantiza el respeto de las condiciones de la plantilla traspasada** y sólo quedará **pendiente un acuerdo de homogeneización de condiciones** con la plantilla proveniente de Mundivía con la de Atos Origin, mediante un proceso de negociación en el que, por supuesto, CCOO estaremos involucrados de lleno, garantizando así no sólo las prestaciones que se viniesen disfrutando sino también, y cada vez más importante, la forma en que se perciben.

Su centro de trabajo será Madrid y posiblemente se cree otro en Santander, pero de todo esto os iremos dando más información a medida que vayamos avanzando.

SI CREE QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

CRÉDITO Y CAUCIÓN (CYC)

Como ya habíamos informado, **los compañeros de CyC estaban siendo ninguneados** y se estaban realizando atropellos con ellos, cómo no, por algún responsable de **MO**. Tras casi 6 meses de enfrentamientos y con la reciente renovación del contrato, por fin hay un planteamiento inicial de posturas, pendiente de ser ratificado por los trabajadores, y que a continuación os detallamos:

- Se realiza un **horario parrilla** de ocho a ocho con los siguientes horarios:
De 8:00 a 17:00 // de 9:00 a 18:00 // de 10:00 a 19:00 // de 11:00 a 20:00
- Se dará una **compensación** de 180€ de plus **mensual (* 12 meses)** a todos los trabajadores y trabajadoras y, en jornada de verano, se trabajará sólo 7 diarias ininterrumpidas, aunque habría que garantizar la prestación del servicio firmado (de 8 a 8).
- A esto hay que añadirle **300€ por los esfuerzos del año pasado**, a abonar de forma inmediata.

Otro problema que se ha puesto sobre la mesa es que **se les está denegando el cobro de los festivos que trabajaron el año pasado "by the face"** (os recordamos que hablamos de MO ;-)) asunto que la dirección de RRHH dice no estar al tanto pero que, por supuesto, habrá que abonar. Se ha acordado pasar la lista de personas y festivos trabajados para que se los abonen, ya que **la empresa en ningún caso niega el pago de esos festivos**.

Lo que **no entendemos** es que **con el buen resultado económico que el Sr Bihmane dice que ha tenido LSMO se siga engañando a los trabajadores de esa forma**. Esperemos que los bonos que se reparten algunos no se estén financiando con este dinero.

Os mantendremos informados del avance de la propuesta y, desde luego, confiamos en no tener que terminar en una situación de conflicto en el cliente, que no descartamos llevar a cabo si el conflicto no se resuelve porque o se termina esta situación o lo haremos.



PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE FORMACIÓN DE CALENDARIO

Nos ha sorprendido encontrarnos con que muchos de vosotros pensáis que enviándonos un correo conseguís una inscripción en alguna de las iniciativas formativas de calendario que planifica la empresa. Por este motivo, os recordamos cuál es **el procedimiento de inscripción a las acciones formativas que ofrece la empresa**, que está publicado en la intranet "Source":

https://source.globalapps.atosorigin.com/ES/people/formacion/calendarios_cursos/Pages/default.aspx

El departamento de formación estará encantado de resolver vuestras dudas respecto a cómo inscribiros y, **si encontráis obstáculos** para que os validen algún curso o **continuas negativas, no vaciléis en contactar con nosotros** para buscar juntos una solución.

OBITUARIO

Lamentamos tener que informaros del fallecimiento de nuestros compañeros de Barcelona, **Jorge Samir Ruiz**, y de Bilbao, **Ekaitz Goicoechea Arza**.

Desde estas líneas, vayan nuestras condolencias a sus familiares, allegados y amigos.

ATOS ORIGIN: DIFERENCIA ENTRE PREDICAR Y DAR TRIGO

Hace unos meses leíamos atónitos una noticia que nuestra dirección mostraba orgullosa en la sala de prensa de la intranet, en la que hablaba de un informe de Atos Origin sobre la optimización de costes. En dicho artículo podíamos leer cosas como ésta:

*“Medidas como **una reducción de personal mal gestionada, la aplicación de recortes desordenados en las tarifas de proveedores, la reducción de coste de los procesos y funciones de soporte o la política de reducir el nivel de servicio a los clientes, pueden producir efectos indeseables que resultarán desastrosos para la rentabilidad y posicionamiento de la empresa.** La propuesta de Atos Origin en este sentido es pensar en términos de negociación de acuerdos a medio y largo plazo que eviten los impactos negativos que traen consigo las reducciones de costes unilaterales mirando el corto plazo.”*

Manda narices que Atos se atreva a propugnar recomendaciones que no es capaz de aplicar en su casa. **¿Tenemos que recordarle a la empresa que ha estado más de un año haciendo una reducción de personal basada en el tiro en la nuca, sin criterio ninguno y sin tener en cuenta ni una sola de las sugerencias de la RLT, que nos ha llevado a un ERTE?**

Atos lleva mucho tiempo reduciendo el servicio a los clientes, recortando personal en los proyectos, sacando de los clientes a personas que cumplen con su trabajo con la total satisfacción del cliente. ¿Y qué consecuencias han traído estas acciones? Lo que se esperaba: ir tan en contra de la opinión del cliente ha terminado, en muchos casos, con la pérdida del mismo.

Y sobre todo, **¿cómo se puede tener la poca vergüenza de decir que hay que pensar en términos de negociación de acuerdos a medio y largo plazo?** ¿Tenemos que recordarle al señor Adiba que **hace más de dos años que la empresa se niega a sentarse** a renovar cualquier acuerdo y que sólo en las contadas ocasiones en las que hay un fuerte interés por su parte, o una denuncia por la nuestra, se ha sentado a hablar en serio?

Ahora nos encontramos con una nueva vuelta de tuerca: hay que hacer una previsión de las jornadas a imputar mensualmente, pues la nueva norma es adelantar el cierre contable del mes. **¿También tendremos que explicarles cómo se hace su trabajo?** Nunca se estiman los ingresos, así las cuentas nunca serán claras.

Señor Adiba, esperamos que cambie la política que está aplicando en Atos y comprenda la diferencia entre predicar y dar trigo, para así conseguir sacar entre todos la empresa adelante. Aunque mucho nos tememos que esto es simple palabrería para vender hacia afuera mientras que en casa seguiremos teniendo más de lo mismo.

NUEVA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA TUTORES DE MENORES CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE

El pasado 1 de Enero de 2011 entró en vigor, con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, una **nueva prestación de la Seguridad Social que podrán solicitar padres y madres trabajadoras para el cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.**

Las personas que cumplan los requisitos exigidos en esta nueva ley, podrán solicitar dicha prestación a través de la Mutua de Accidentes de Trabajo de su empresa (en Atos Origin, UMIVALE), dado que la gestión y el pago corresponderán a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o a la Entidad Gestora con quien la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Dicha prestación **permite a los tutores legales de estos menores acogerse a una reducción de jornada de entre el 50% y 100%, sin penalización ninguna de su salario.**



Los requisitos para el acceso a la nueva prestación por cuidado de hijos con enfermedad grave son los mismos que los establecidos para la maternidad contributiva: estar afiliado a la Seguridad Social y tener cubierto el periodo de cotización mínimo requerido. La prestación dejará de cobrarse cuando cese de la necesidad de cuidado o bien porque el menor cumpla 18 años.

Si quieres saber más sobre esto y leer íntegramente la normativa (Ley 39/2010, 22 de diciembre, PGE 2011) no dudes en pinchar aquí:

<http://www.comfia.net/archivos/atosorigin/DispfinalLey39canceryenfrage.pdf>

FÓRMULA PARA EVALUAR A LOS TRABAJADORES DE ATOS ORIGIN

En los últimos meses muchos trabajadores de Atos Origin nos habéis preguntado por los criterios que se utilizan para evaluar el trabajo realizado, y por tanto decidir sobre la remuneración y permanencia en un proyecto. Por fin, después de remover cielo y tierra, nos han filtrado la fórmula utilizada: Los gestores y directores han solicitado congelar el salario y/o prescindir de aquellos trabajadores que no dieran **MÁS del 100%** en su puesto de trabajo.

¿Qué significa 100%? ¿Qué es dar MÁS del 100%? ¿De qué está compuesto el 100% en el trabajo?

A continuación te desvelamos la fórmula matemática que te responderá a estas preguntas. Si:

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z

equivale a los siguientes números:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27

Entonces...

T-R-A-B-A-J-A-R

$21+19+1+2+1+10+1+19 = 74\%$

S-A-B-I-D-U-R-I-A

$20+1+2+9+4+22+19 = 87\%$

D-E-C-I-S-I-O-N

$4+5+3+9+20+9+16+14 = 80\%$

I-N-I-C-I-A-T-I-V-A

$9+14+9+3+9+1+21+9+23+1 = 99\%$

D-E-S-E-M-P-E-Ñ-O

$4+5+20+5+13+17+5+15+16 = 100\%$

L-A-M-E-C-U-L-O-S

$12+1+13+5+3+22+12+16+20 = 104\%$

I-N-Ú-T-I-L-E-S

$9+14+22+21+9+12+5+20 = 112\%$

M-E-N-T-I-R-O-S-O-S

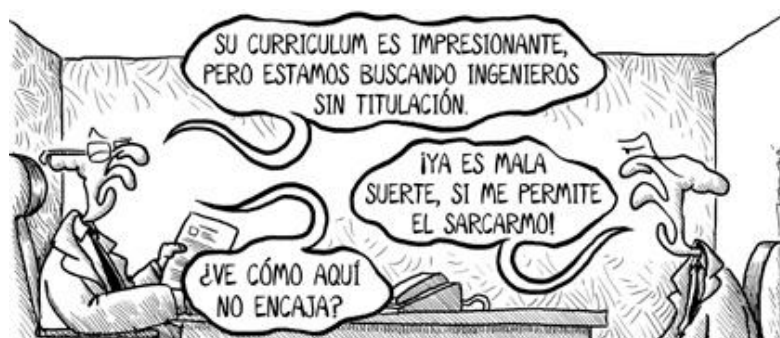
$13+5+14+21+9+19+16+20+16+20 = 153\%$

C-H-U-P-O-P-T-E-R-O-S-O-S

$3+8+22+17+16+17+5+16+20+16+20 = 160\%$

S-I-N-V-E-R-G-U-E-N-Z-A-S

$20+9+14+5+19+7+22+5+14+27+1+20 = 163\%$



MORALEJA

En base a esta teoría, podemos afirmar que **es matemáticamente cierto que en Atos Origin:**

No es aconsejable TRABAJAR, tener SABIDURÍA, tener DECISIÓN e INICIATIVA y un buen DESEMPEÑO, porque sólo te llevan como mucho al 100%, y están más valorados los LAMECULOS, INÚTILES, MENTIROSOS, CHUPÓPTEROS y SINVERGÜENZAS, porque sobrepasan con creces el 100%.

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

ASTURIAS

secundino.velasco@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/>

