



# GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Atos Origin

Nº 17 // Marzo 2010

## FIRMADO EL ACUERDO DE VERANO EN RED.ES

El Acuerdo Marco lo dice bien claro: **“La realización de jornadas u horarios distintos a los pactados deberá ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical, estableciéndose las correspondientes compensaciones”**.

Así pues, que el 19 de febrero de 2010 se firmara el Acuerdo que regula las compensaciones que recibirán los compañeros que no hicieron la Jornada de Verano de 2009 en el proyecto RED.ES, de Telefónica, es una demostración más del respeto de la empresa con los acuerdos que firma con la RLT.



## NUEVA ADVERTENCIA A LA RLT

Esta vez han sido tres Advertencias por escrito y personalizadas, dirigidas a 3 Representantes de los Trabajadores de Atos Origin en Madrid, uno por cada Sección Sindical. La de CGT ha recaído, como no, en la persona de nuestro Secretario General.

Las advertencias comienzan, y reproducimos literalmente, de la siguiente manera:

Por medio de la presente, le comunicamos que la Dirección de la Compañía ha tomado la decisión de advertirle por escrito, como consecuencia de los hechos que a continuación se describen:

- 1) En fechas 18/02/2010 sobre la 12 horas, usted se manifestó junto a otros miembros del Comité de Empresa en el interior de las oficinas de la compañía sito en la calle Albarracín 25 portando carteles y pancartas alusivas a despidos, huelga y dimisión de directivos, perturbando de esta forma el normal desenvolvimiento del trabajo.
- 2) Las actuaciones descritas requirieron de la intervención del Jefe de Seguridad de la Compañía en primera instancia y del Director de RR.HH. posteriormente quién les instó a desistir de su actuación ya que no se había informado previamente de la misma y consecuentemente no se contaban con autorización pertinente para su realización.

Y finalizan diciendo que: Confiando en que los hechos mencionados no se vuelvan a repetirse, le informamos que en caso de que se vuelva a producir algún incumplimiento de semejante gravedad, la Compañía tomará las medidas legales oportunas.

Por nuestra parte tenemos que decir **que los hechos descritos por la empresa no se ajustan a la realidad, que no hemos incurrido en ningún incumplimiento, que en ningún momento hemos perturbado el normal desenvolvimiento del trabajo (cosa que si consigue la empresa cada vez que hace un despido) y que la libertad de expresión no está sometida a ninguna autorización previa.**





## QUE NO TE ENGAÑEN: TU JEFE NI ES TU AMIGO NI TU PROTECTOR

Los trabajadores y trabajadoras estamos ya acostumbrados a recibir decenas de ordenes de como debemos gestionar nuestra relación con la empresa: Imputación en Artemis, relación con nuestros clientes, normas de vestimenta, normas de seguridad documental, de comunicaciones, ..., así como rellenar la nueva herramienta de turno sobre nuestro perfil, nuestro CV, etc...

Claro, con tanto recordarnos los innumerables deberes que tenemos, muchos olvidan que también tenemos derechos e incluso muchos llegan a pensar, que le deben algo a sus responsables directos, como: Obediencia debida, gratitud por que le respeten algunos derechos sin pasar por encima de ellos, etc...

Pero parece que a la empresa se le olvidó explicar a los responsables de los distintos equipos de trabajo como deben hacer compatible la gestión de equipos de trabajo con los acuerdos que la empresa tiene firmados con la Representación Legal de los Trabajadores, que regulan sus derechos y las relaciones de los trabajadores/as con la empresa.

Hay responsables que ignoran por completo la existencia de unas normas que tienen como finalidad regular la relación entre trabajador y empresa y deciden aplicar sus propios procedimientos y sus propias normas.

Un claro ejemplo lo tenemos con el asunto de solicitud de vacaciones, donde la norma en Atos Origin es utilizar la aplicación disponible en la Intranet y donde el/la responsable de turno tiene la capacidad de aprobar o rechazar la solicitud que realice el trabajador/a. Pero... ¡cuidado!, las vacaciones no se pueden rechazar por un mero capricho del "validador/a"... debe estar justificado.

¿Qué sucede si te aceptan unas vacaciones a principios de año y te cambian de proyecto antes de iniciarlas y el nuevo jefe no asume tu solicitud original?. Pues que la solicitud que queda registrada en la herramienta, le garantiza al trabajador/a el derecho a reclamar, ya que le permite demostrar que realizó la solicitud en plazo y ajustándose a lo que dice el Acuerdo Marco (concretamente en el apartado C del artículo 2).

Si tenéis alguna duda en su interpretación, no cometáis el error de pedirle a vuestro responsable que os la resuelva. Dirigíos a nosotros que os daremos la interpretación correcta, no la que más le conviene al jefe/a de turno.

Este es el enlace donde Atos tiene publicado nuestro Acuerdo Marco:

<https://gateway.es.atosorigin.com/NR/rdonlyres/00F4649F-1104-4475-9871-28E893F17023/0/acuerdo14enero.pdf>

## “SAR”AO

La empresa indica verbalmente a algunos trabajadores asignados al SAR que "se queden en casa", sin que el trabajador reciba una comunicación escrita autorizando su ausencia del puesto de trabajo.

Consideramos este asunto muy grave. Para prevenir cualquier situación desagradable (recordemos que, hace unos meses, una trabajadora del SAR que hacía un curso fuera de la empresa, recibió una comunicación de despido por ausentarse de su puesto de trabajo), los responsables del SAR deberían dar una comunicación escrita al trabajador eximiéndole de acudir a su puesto de trabajo hasta nuevo aviso. Además es importante que se aclare la situación del trabajador, porque ¿que ocurriría si éste tiene un accidente durante el horario laboral?, lógicamente debería considerarse como accidente laboral.

Hemos transmitido por escrito a la empresa todas estas consideraciones. Confiamos que estas situaciones no vuelvan a repetirse en el futuro, y que la empresa establezca un procedimiento adecuado, con un modelo de formulario estándar, para estos casos. Y, por supuesto, esperamos que se entregue una copia del mismo a la RLT.





# GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Atos Origin

Nº 17 // Marzo 2010

## CETISA: NI TRASLADOS, NI DESPIDOS

De nuevo traemos a las páginas del GATOS un dibujo del genial Azagra. En esta ocasión, el dibujante se solidariza con los compañeros de CETISA, y hace gala de su conocimiento de Atos al incluir los aros olímpicos y a Rouco Varela en la viñeta.





# GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Años Origin

Nº 17 // Marzo 2010

DEVOLVEDNOS EL COMEDOR

# ¿Habéis perdido el Juicio?,

# devolvednos el COMEDOR



Confederación  
General del  
Trabajo





## ¿CUANDO EXISTE MOBBING?

La inexistencia de una definición legal de mobbing provocó en un primer momento un cierto desconcierto ante la disparidad de definiciones y términos utilizados por la doctrina para referirse a esta figura.

Actualmente se puede decir que existe un cierto consenso. Muestra de ello es una reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Santander que establece un "concepto uniforme de mobbing", siguiendo los criterios aceptados ya en múltiples sentencias. De acuerdo con esta resolución, por mobbing debe entenderse **"aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración"**. De esta definición podemos extraer los requisitos que comportan tales conductas.

En primer lugar, se exige la existencia de una "presión", que la víctima debe percibir como un "ataque". La presión deberá ser "severa", descartándose así los meros roces. Es irrelevante, a estos efectos, que esta presión **genere o no bajas laborales**, con independencia de la importancia que éstas puedan tener en materia de prueba.

En segundo lugar, la presión debe ser consecuencia de la actividad laboral y producirse en el lugar de trabajo. Esto implica que tiene que ser cometida por miembros de la empresa, entendidos en un "sentido amplio": que se trate de personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente formen parte de otra entidad.

La presión debe ser además "tendenciosa". Este es el requisito más importante. Significa que la presión debe "obedecer a un plan", plan que debe mantenerse en el tiempo. Este dato va a servir para diferenciar el conflicto laboral simple, del mobbing; el primero es puntual, el segundo, reiterado.

La existencia de un plan evidencia que el mobbing es "doloso". El sujeto activo lleva a cabo su comportamiento consciente y voluntariamente. Es posible que crea que no está haciendo nada "ilegal", que está ejerciendo su trabajo de forma diligente, pero esta creencia (muy frecuente) no sirve para exonerarle.

La finalidad del mobbing es la **"autoeliminación del trabajador"** (sea mediante su abandono de la empresa, su baja laboral...). Suscitado un conflicto, en lugar de plantearse su resolución conforme a las reglas laborales (indemnización, extinción pactada...), se busca su conclusión forzando un acto unilateral del trabajador, sorteando así su amparo legal.

El objetivo es, por tanto, que la persona se autoelimine laboralmente, y el mecanismo para alcanzarlo es su denigración laboral. Es este último aspecto, su fin, lo que resulta en opinión de los tribunales más repugnante desde el punto de vista social, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía.

*(Artículo publicado en el "El País")*

**La empresa debe evitar por todos los medios situaciones de mobbing, para ello debe actuar tajantemente desde el primer síntoma. No hacerlo sería una negligencia por su parte y muy perjudicial para la víctima.**

## SOLUCION ATOS A LA HUELGA DE IBERIA PLUS



**NADA... CERO...** eso fue lo que ofreció el 25 de febrero la empresa a los trabajadores de Iberia Plus en Huelga.

Después de haber anunciado que el día 24 de febrero (que finalmente se retrasaría al 25) haría una propuesta para resolver la cuestión, propuesta que también incluiría a todos los trabajadores del departamento de BPO, los representantes de la empresa se salieron con éstas.

La empresa ha engañado a los trabajadores y a sus Representantes. Lo único que ha hecho ha sido ganar tiempo para formar a 4 ó 5 trabajadores, supuestamente para reforzar el servicio donde trabajan los huelguistas, pero no queda la menor duda de que la única intención es intentar reventar cualquier futura Huelga al garantizarse que el servicio va a quedar cubierto.



# GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Años Origin

Nº 17 // Marzo 2010

## EL PELICULON RECOMENDADO





# GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Atos Origin

Nº 17 // Marzo 2010

## LOS BENEFICIOS DE ATOS EN EL 2009

Según datos bursátiles de 17/02/2010, “el beneficio neto de Atos Origin sube un 40% en 2009, hasta los 32 millones de euros, pero ha declarado que no repartirá un dividendo a sus accionistas por el ejercicio de 2009”. Lo que realmente nos indigna al leer noticias como ésta, es que parte de esos enormes beneficios no se repartan entre los trabajadores, ya que sin ellos no se habrían conseguido.

[www.bolsamania.com/noticias-actualidad/pulsos/Protagonistas-de-la-manana-en-Europa--0720100217094959.html?symfony=vvnh569bt99e1q6fkv0dojdp10](http://www.bolsamania.com/noticias-actualidad/pulsos/Protagonistas-de-la-manana-en-Europa--0720100217094959.html?symfony=vvnh569bt99e1q6fkv0dojdp10)



## ¡VIVA LA IMPROVISACION!

Gas Natural necesitaba gente para una tarea urgente...

Se cogieron del SAR, sin tener en cuenta a los que hacían un curso de 3 semanas

No se sabía cuánta gente tendría que trabajar el fin de semana...

El viernes a las 15:00 los trabajadores aún no sabían si trabajarían el fin de semana

Las 3 secciones preguntamos a las gerentes: No sabían qué compensación pagarían...



... Y cuando se dieron cuenta que tenían que pagar compensaciones... ¡de repente ya no hacía falta tanta gente!.



# GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Atos Origin

Nº 17 // Marzo 2010

## MARIANO ESE HOMBRE

Este funcionario VIP de la casta apoltronada, ahora mismo "liberado" de su trabajo de funcionario como registrador de la propiedad de Santa Pola (Alicante) que tiene tres sueldos (el primero de 3000 euros como diputado por Madrid, el segundo de 5000 euros a cuenta del Partido Popular y un tercero, de cantidad desconocida, que le permite percibir el 50% de los ingresos generados en el registro de Santa Pola, en el que continúa como titular y evidentemente sin dar ni golpe), propone abaratar el despido con un contrato cuya indemnización podría aumentar progresivamente dependiendo del tiempo que la persona lleve trabajando y que a los cuatro, cinco o seis años alcance los 33 días por año trabajado.

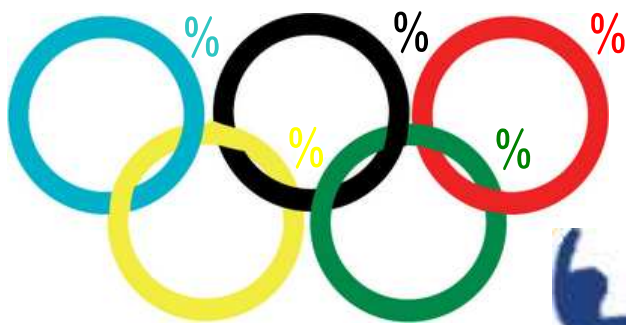
Dice que pretende eliminar la temporalidad permitiendo que al trabajador se le pueda despedir, no ya libremente, que es posible desde hace años, sino con una mano delante y otra detrás. Dice que "sería bueno" para el empresario (evidentemente) y también para el contratado (¿?) porque "se comprometería más con la empresa". ¿Cómo puede comprometerse un trabajador que está sometido diariamente a la extorsión del despido inmediato y además con una patada en el culo?. Eso no se llama compromiso, se llama sometimiento.

La experiencia de cualquier trabajador nos dice que si hay alguien comprometido al comenzar un nuevo contrato es precisamente el trabajador y si va perdiendo dicho compromiso es precisamente por la precariedad contractual y por los abusos y estafas que sufre por parte del "empresario".

Habría que preguntarle si "¿entra dentro de su propuesta la eliminación de los contratos blindados que tienen individuos como usted?, ¿se les aplicará la misma ley?".

Hay que decirle a este aprendiz de brujo que lo que necesitamos los trabajadores, y la productividad, es seguridad, no necesitamos ni limosnas, ni indemnizaciones. Lo que necesitamos es que se elimine de una vez el despido libre, que nuestra vida no dependa del despotismo y la extorsión de un individuo que solo mira por su bolsillo, que se nos respete como trabajadores y como personas, que se respete y se reconozca nuestro trabajo, que no se nos extorsione, que no se nos estafe, que no se nos engañe, que se respeten nuestros derechos laborales y que se compense justamente nuestro trabajo. Ese es el contrato que necesitamos los trabajadores.

## VANCOUVER 2010: EL ESPIRITU OLIMPICO DE ATOS ORIGIN



**NO a las Subidas Cero**  
**NO a los Despidos**  
**SI a la Reapertura del Comedor**

