

Nota de la Redacción

Durante varios días hemos estado poniendo a punto el primer número de nuestro boletín, *La Chincheta*. Decidimos numerarlo con el cero, ya que se trataba de un número inicial y de balance del primer año de CCOO en la empresa, y con la intención de comenzar con el número uno tratando los temas de actualidad de nuestra empresa, grupo, sector y cualquier otro tema del ámbito laboral, político o cultural que consideremos de importancia para todos los trabajadores y trabajadoras de Transiciel. Desde aquí os pedimos que no dudéis en hacernos las sugerencias que consideréis oportunas en cuanto a diseño, contenido o cualquier otro tema que consideréis debería tener el boletín. En la medida que nos sea posible, intentaremos hacernos eco de vuestras sugerencias.

Ahora bien, ha habido una serie de acontecimientos en la empresa, que nos han obligado a retrasar unos días la salida, modificar el número 0, y a crear este número extra.



Traslado de las oficinas de Barcelona : Lo positivo y lo negativo

Parecía que nunca iba a llegar el día de abandonar las oficinas de Madrazo y Moragas. Durante muchos años todos hemos sufrido la falta de luz natural, malas condiciones ambientales de calor y la poca ventilación. Ahora es cuando llega el esperado traslado.

Ahora bien, siendo conscientes de la mejora del cambio, no podemos obviar los inconvenientes. Aunque la Dirección siempre nos comenta las ventajas de la nueva ubicación, lo cierto es que nos vamos a ubicar en una zona que, aunque comunicada desde la Plaza España, tiene una situación excéntrica que a muchos les va a suponer un incremento en tiempo de desplazamiento considerable. Por este motivo, siempre hemos abogado por la negociación de algún tipo de compensación por el cambio de ubicación. Como bien sabéis todos, la Dirección se ha negado en todo momento a hablar del tema.

La repercusión de los costes : Siempre en los mismos

Todos hemos recibido varias comunicaciones al respecto del traslado en las que se nos pide toda nuestra colaboración. Ahora bien, colaboración no quiere decir abuso. Y se está intentando abusar de la buena voluntad de todos.

Para evitar que los costes del traslado impacten en los proyectos, y por tanto indirectamente en todos los trabajadores, el Comité de Barcelona solicitó a la Dirección la creación y comunicación de un código de imputación, para que todos podamos cargar las horas que van a suponer este traslado. La Dirección de Barcelona se negó rotundamente a la creación y comunicación de dicho código, aún a sabiendas que verbalmente la Dirección General se comprometió con el Presidente y Secretario del Comité. Los costes no se limitan al empaquetado de los enseres personales (que es lo que argumenta la Dirección). Existen una serie de costes extras, como por ejemplo la configuración de entornos (el ejemplo lo ha tenido la gerencia "La Caixa" el pasado día 20), el nuevo webmail, selección de documentación de proyectos,¿ O es que estas cosas se hacen solas ? Eso por no contar con los posibles imponderables que suelen surgir en estos casos, a pesar del excelente trabajo que están realizando los compañeros encargados del traslado. **Exigimos la creación y comunicación de un código de imputación antes que finalice el presente mes.**

¡ Reclama las horas extras !

La Sección Sindical Estatal de CCOO ha solicitado (recordando) a la Dirección de la empresa la obligación que tiene al respecto de comunicar las previsiones de horas extras como consecuencia de las acciones puntuales a causa del traslado y los trabajadores afectados por ellas. Esta información ya se nos tenía que haber suministrado hace días, porque creemos que las horas extras ya se están realizando. ¿Por qué no se nos da esta información? ¿Tal vez se quiere compensar por debajo de convenio?

Recordamos a los trabajadores afectados que **"la compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante la concesión de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un termino de tres meses desde su realización. Subsidiariamente se podrán compensar les horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%."**

Adiós a dos compañeros que no irán a Cornellà

El viernes día 20 de Mayo, fueron despedidos dos compañeros. Uno de ellos, estaba inscrito en la candidatura de CCOO en las elecciones al Comité de Barcelona. Por aquellos azares del destino, el día elegido para despedirlo es justamente el día que se cumple el primer aniversario de dichas elecciones, y que por tanto se cumple su período de invulnerabilidad como trabajador que concurre a unas elecciones.

El otro compañero, trabajador de Sogeti, ha sido despedido por falta de proyectos dónde poder asignarlo. ¿Cómo se explica este motivo si es una persona que en este momento estaba asignada a un proyecto?

Especulaciones al margen, lo cierto del caso es que al primer trabajador, miembro de esta Sección Sindical, ha sido despedido por causas disciplinarias, y aduciendo “disminución continuada y voluntaria del trabajo pactado, esta disminución del trabajo imposibilita su asignación a proyectos y es patente. ”. La empresa no aporta pruebas al respecto, y aún en este supuesto, esto constituiría una falta leve según el artículo 46.2 del Convenio de Oficinas y Despachos de Catalunya (“Negligencia, deficiencia o retardos no justificados en la ejecución de cualquier trabajo”), y se le podría imponer como máximo (artículo 49) la suspensión de trabajo y sueldo de un día. Evidentemente, **la Sección Sindical seguirá este caso y estudiará con el trabajador las acciones legales que pueda tomar.** Se nos antoja difícil de creer que no pueda ser recolocable una persona que ha dado 10 años de fidelidad a la empresa, trabajando en diversos clientes y en diferentes tecnologías. De hecho, a raíz de la pérdida del AM de Winterthur gracias a la nefasta gestión realizada, se nos aseguró que se daría formación e intentaría recolocar a todos los trabajadores en un período de tres meses. Ni se han cumplido los tres meses, ni se ha hecho ninguna acción para recolocar al compañero afectado.

Al margen de los motivos aducidos por la empresa para los dos despidos, que no se ajustan a la realidad, el despido de un trabajador siempre es un momento delicado, en que las formas deberían cuidarse al máximo para intentar no menoscabar la dignidad de las personas. En nuestra querida empresa parece que esto no importa. A los dos compañeros se les hizo empaquetar sus cosas durante el mismo día, haciéndoles pensar que el lunes trabajarían en Cornellà, para después despedirlos a partir de las 14.45 horas de una manera humillante.

¡ Exigimos un trato digno ! ¡ Somos personas !

LA GACETA
DE LOS NEGOCIOS

Entrevista a Antonio Hidalgo en La Gaceta de los Negocios

La Gaceta de los Negocios, diario de información económica editado en Madrid, publicó el día 2 de Mayo una entrevista a Antonio Hidalgo Luque, Director General de Sogeti-Transiciel en España. Podéis encontrar la información en www.negocios.com/gaceta (aunque necesitareis un bono de suscripción para poder consultarla en su totalidad). Hacemos un extracto textual del artículo

Titular : “Sogeti busca 250 profesionales en España y estudia compras”.

... El incremento de la plantilla en España se producirá especialmente en Madrid (80%) y se realizará “en un contexto de estabilidad, para dar carrera profesional a largo plazo”, según Antonio Hidalgo “2005 va a ser un año importante para ganar músculo y crecer en recursos propios”. La compañía cuenta con un plan de negocio a tres años con el objetivo de triplicar su margen en 2007. “Partimos de una rentabilidad interesante y en 2006 esperamos llevarla a los dígitos”, según señala Hidalgo En España, la firma no descarta las compras, “aunque más que volumen nos interesa especialización y capacidad de generar valor” (La Gaceta de los Negocios, 2 de Mayo de 2005)

Esta noticia, es de lamentar que no nos haya llegado vía la Dirección de la empresa. Debemos recordar a la Dirección que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en su punto 1, dice que los Comités de Empresa recibirán información sobre los programas de producción y evolución probable de empleo de la empresa Creemos que está muy claro el mencionado artículo, incluso para los delegados que no somos juristas.

- ¿ A que está esperando la Dirección para informar a todos los trabajadores en detalle sobre este incremento de plantilla ?
- ¿ Es razonable que esté informado antes cualquier lector habitual del mencionado diario que sus propios trabajadores ?
- ¿ Cómo va a repercutir dicha rentabilidad en los trabajadores de la empresa ?

La Dirección nos habla siempre de profesionalidad en la relación con la RLT, de colaboración, de buena predisposición, ... pero los hechos no se corresponden con la realidad.