

SOGETI. ¿ES o NO ES?

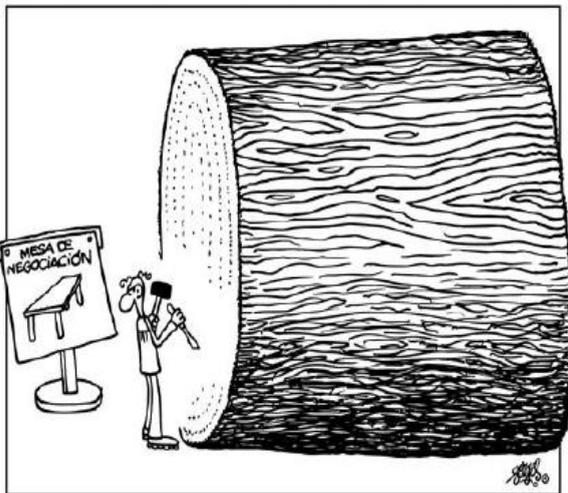
Parece que tras la repercusión y éxito de nuestra publicación, "La Chincheta" también ha "pinchado" el amor propio de la empresa que ha decidido, a su vez, crear una publicación interna de la compañía: "SOGETI.ES".

Esta iniciativa y otras ("los desayunos") surgidas hace algún tiempo, comienzan a resolver una asignatura pendiente desde hace años: la comunicación interna. Como una primera aproximación no podemos sino valorarla positivamente. Se nota que el presupuesto y los medios han sido suficientes y/o adecuados, dando una imagen profesional de la publicación (les damos la enhorabuena al excelente trabajo realizado por los compañeros y compañeras que participan en él).

Ahora bien, de los contenidos se desprende que todo funciona "*viento en popa a toda vela*". La publicación nos presenta que SOGETI ES: proyectos exitosos, excelentes posibilidades formativas, apuestas de futuro, Un mensaje positivista sobre la grandeza de la compañía que caerá en saco roto si la empresa no aprovecha el "*viento a favor*" para repercutir mejoras en la plantilla y solucionar los problemas endémicos que sufrimos. Porque a nadie se le escapa a estas alturas que hasta el día de hoy SOGETI NO ES: carrera profesional real, política salarial justa, pago de dietas, guardias reguladas,....

Aprovechando que el tema de la navegación está de moda (ya que se nos recomienda practicarla en SOGETI.ES), instamos a la Dirección a que *corrija el rumbo* en breve porque nos podemos encontrar, sino es que ya estamos inmersos en ello (según indica la rotación), a un cambio de *barco* de muchos buenos *remeros* que hoy tenemos en la *tripulación*.

La Frase : "*Dime de qué presumes y te diré de qué careces*"
(Refranero popular)



(¿)Se reinician las negociaciones de armonización(?)

El pasado jueves día 13 de Julio, la Dirección General de Sogeti y las Secciones Sindicales de UGT y CCOO realizaron una reunión de desbloqueo de las negociaciones de armonización.

En dicha reunión todas las partes mostramos una actitud positiva para continuar con el proceso de armonización que se inició el año pasado.

La Sección Sindical de CCOO valora positivamente, aunque con la lógica y necesaria cautela en este momento, la buena predisposición de todas las partes para continuar el proceso de diálogo, dejando atrás los problemas que nos llevaron a una situación no deseada de suspensión de la mesa negociadora.

Todas las partes nos hemos comprometido a continuar con el proceso después del verano, esperando que siga en la línea que habíamos propuesto hace un año y que, por desgracia, se había abandonado.



*Sogeti ha cambiado las direcciones corporativas
¿Quieres mantenerte informado/a aunque el contenido no le guste a la empresa?
¿A qué estás esperando?*

¡Recibe nuestro boletín y comunicados! ¡Suscríbete!

Envía un correo, preferiblemente desde una dirección diferente a la de la empresa, con el asunto y mensaje vacíos

<mailto:l-transiciel-subscribe@comfia.ccoo.es>



En verano también comemos

Llega el verano y la empresa sigue sin resolver el problema de la jornada de verano. Y no porque la Sección Sindical de CCOO no haya puesto esta problemática sobre la mesa desde hace mucho tiempo.

Para comenzar es la política comercial de la empresa la que debería cambiar. Ese reiterada "justificación" de hacer un cierto horario por "las necesidades del cliente" no es cierta siempre. **Las necesidades del cliente no deberían nunca, o casi nunca, entrar en contraposición con el horario de los trabajadores y trabajadoras.**

¿O es que encontramos siempre abiertos los restaurantes cuando nos apetece comer?
Ciertamente no.

La "cocina de Sogeti" no puede estar siempre abierta

Una cosa es que el Convenio de Planificación, al que ni tan siquiera toda la plantilla de la empresa está adscrita (Barcelona y Valencia no lo están), diga que debemos realizar el horario del centro de trabajo del cliente si estamos destinados en él y otra que se haga un horario pactado por la empresa y el cliente. No tiene nada que ver.

Y aún en el caso de una hipotética "necesidad" de un cliente, estas horas deben tener la consideración de horas extras. Y no lo decimos sólo nosotros, sino también la Inspección de Trabajo que ha abierto un acta de infracción por horas extraordinarias a Soluziona. Dicha Inspección resolvió que, en el caso de trabajadores desplazados a otra empresa, los excesos de jornada motivados por la realización de un calendario diferente al de la empresa de origen tienen también la consideración de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable.

¡Que no te engañen también en esto!

No se trata de sumar el cómputo anual de horas para ver si te tienen que compensar o no. Se tienen que compensar como horas extraordinarias.

A todo lo hablado ya, le tenemos que sumar otra reivindicación que la Sección Sindical de CCOO lleva reiterando ante la contumaz negativa de la empresa :

¡En verano también comemos!

No les basta con trabajar por las tardes para "cubrir las necesidades del cliente" y no dejarnos disfrutar de la jornada de verano sino que también debemos cubrir con nuestro bolsillo la comida. Se está agravando a una parte de la plantilla, creándole un perjuicio económico que nadie le compensa ni tan siquiera con la subvención de los vales de comida.

**Si los trabajadores cubrimos las "necesidades del cliente",
que la empresa cubra nuestras "necesidades de comer".**

¡Comida pagada para los que no realizamos jornada de verano, YA!



Una empresa de CINE



Los Ingresos han subido un 19% el 1er trimestre
Los Salarios un 0% en 4 años

Decididamente hay que hacer un...

Ajuste de Cuentas

(KNOCKAROUND GUYS)

¿ Cuanto más van a esperar ?

NEW LINE CINEMA PRESENTA UNA PRODUCCION DE LAWRENCE BENDER. UNA PELICULA DE BRIAN KOPPELMAN "KNOCKAROUND GUYS" BARRY PEPPER VIN DIESEL SETH GREEN ANDREW DAVENPORT
CON DENNIS HOPPER Y JOHN MALKOVICH CASTING DE LAUREL SMITH DISEÑO DE VESTIMENTAS DE BETH PASTERNAK MONTAJE DE AMANDA DEMME EDICION DE CLINT MANSELL SONIDO DE DAVID MORITZ
DISEÑO DE SONIDO DE LESTER COHEN DIRECTOR DE FOTOGRAFIA DE TOM RICHMOND MÚSICA DE JUDIE KIRKHAM PRODUCTORES DE STAN WLODKOWSKI MICHAEL DE LUCA BRIAN WITTEN
DISEÑO DE SONIDO DE LAWRENCE BENDER BRIAN KOPPELMAN DAVID LEVIEV DIRECTOR DE FOTOGRAFIA DE BRIAN KOPPELMAN & DAVID LEVIEV www.surum.es

SUBIDA SALARIAL
DIETAS Y KILOMETRAJE
24 DIAS DE VACACIONES
SEGURO MEDICO Y DE VIDA
JORNADA LABORAL ...

El enemigo está dentro arriba

ASUNTOS PENDIENTES

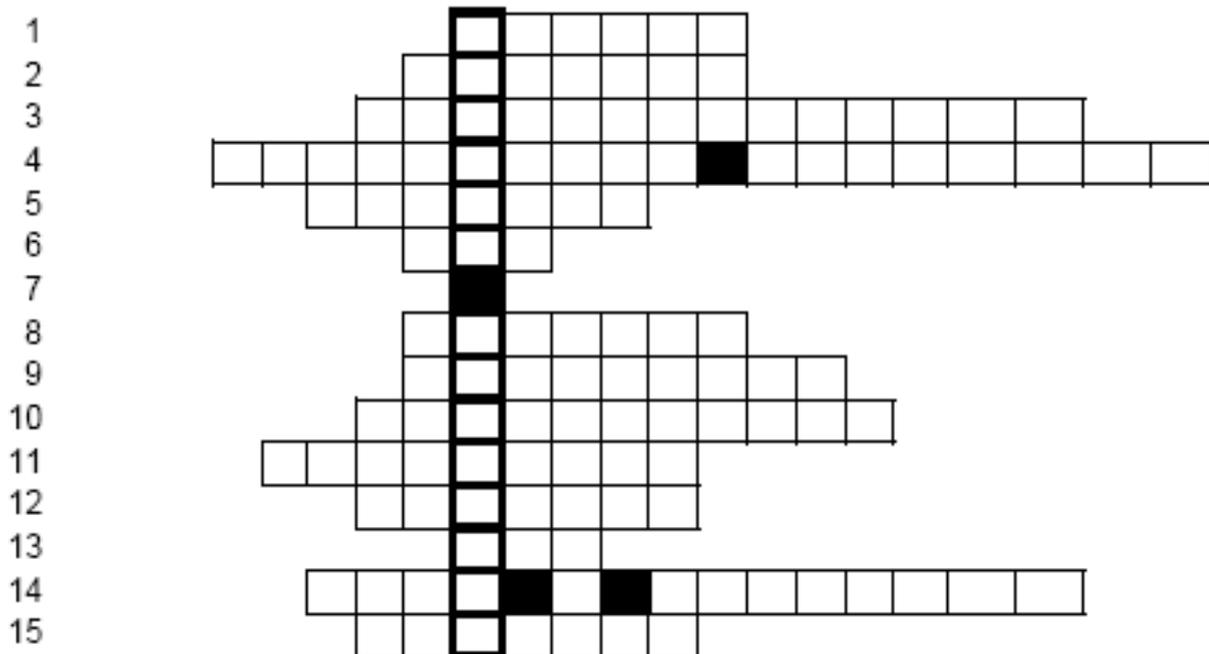
¿ HASTA CUANDO ?

GAIMONT PRESENTA DANIEL AUTEUIL GERARD DEPARDEU ANDRE DUSSOLIER ROSCHRY ZEM Y VALERIA SOLINO "36, QUAI DES ORFÈVRES"
UNA PELICULA DE OLIVIER MARCHAL DANIEL DUVAL FRANCIS BENOUD CATHERINE MARCHAL ALAIN FIGLIARZ GUY LECLUYSE STEPHANE METZGER Y CON MYLENE DEMINGEOT
MONTAJE DE OLIVIER MARCHAL FRANCIS MANCUSO JULIEN BAPPENEAU MÚSICA DE DOMINIQUE LORSAU SONIDO DE OLIVIER MARCHAL
DISEÑO DE SONIDO DE DENIS BOURDIN A.C. DIRECTOR DE FOTOGRAFIA DE ERWANN KERADRIANT AXELLE BENOUD EDICION DE AMBRE FERNANDEZ MONTAJE DE NATHALIE DU ROSCOAT MONTAJE DE PIERRE MERIENS SYLVAIN LASSEUR JUEL HANSON
AJUDA DE XAVIER AMBLARD TITULOS DE CREDITOS DE THOMAS BARBAUD PRODUCTORES DE CYRIL COLBEAU JUSTIN JEAN-BAPTISTE DUPONT FRANCK CHOROT UNA CO-PRODUCCION DE LGM CINEMA
LA PRODUCCION GAIMONT EN CO-PRODUCCION CON UNI FILMS EN ASOCIACION CON UNI ETOILE 2 CON LA PARTICIPACION DE CANAL+ Y CON LA PARTICIPACION DE CINE CINEMA
www.SonyPictures.es

EL PRODUCCION TGM LGM UNI ETOILE 2 CANAL+ CINE CINEMA

Una película de SOGETI-TRANSICIEL

La reivindicación “oculta”



Soluciones en la página 5

Definiciones

Rellena las horizontales con las definiciones que te damos a continuación y obtendrás en la vertical nuestra reivindicación colectiva más importante.

Te damos una pista: No queremos que nadie la tenga a cero.

1. Nombre de la empresa en la que desarrollamos nuestro trabajo a cambio de un sueldo cada vez más bajo.

2. Situación en la que el empleado debe estar localizable en todo momento, o en un determinado periodo del día, fuera de su horario de trabajo habitual y por la que debería percibir una compensación económica.

3. Horas extras sin compensación y totalmente voluntarios. Si los haces es porque quieres.

4. En algunas empresas del grupo Cap Gemini tienen los siguientes: 100% TICKETS RESTAURANTE, 50% SEGURO MEDICO, 100% SEGURO DE VIDA, etc...

5. Característica del poder adquisitivo de los trabajadores de Sogeti en España.

6. Grupo al que pertenece Sogeti (tres letras).

8. Metodología para medir riesgos psicosociales en el puesto de trabajo desarrollada por CCOO y aplicada en Sogeti.

9. Los trabajadores de Sogeti empezamos a perderla.

10. Imprescindible para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo.

11. Herramienta imprescindible para el desarrollo profesional de los trabajadoras y trabajadores.

12. Desgraciadamente, varía según en qué centro de trabajo estés. Debe compensarse cuando excedes la anual (1772 h en Barcelona, 1800 h en Madrid y Bilbao y 1780 h en Valencia).

13. Medida de la disminución del poder adquisitivo de nuestros salarios.

14. Tipo de contrato precario muy usado en Sogeti.

15. Bajándotelo aumentan los beneficios en la misma proporción.



© Scott Adams, Inc., Derechos Reservados



El largo trabajo que se inició en Febrero con una campaña (que incluía concentraciones delante de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona) y prosiguió con la apertura de un proceso negociador, ha dado sus frutos : Finalmente se ha llegado a acuerdo en Atos Origin Sae. Las Secciones Sindicales Estatales de UGT y CCOO han firmado el **Primer Acuerdo de Subida Salarial** para Atos Origin Sae. En el mismo se fijan los criterios a seguir para:

- Establecer los incrementos salariales mínimos para todo el personal.
- Garantizar una subida mínima para los próximos 2007 y 2008, además de una regularización del 2006.
- Bonificar los salarios más bajos frente a los mas elevados.

Esto supone finalizar con la política arbitraria de subidas salariales en Atos.



Se ha firmado el **preacuerdo para la fusión de T-Systems ITC y T-Systems ELTEC.**

En dicho preacuerdo **se elimina la posibilidad de aplicar "incrementos 0"** a empleados con categoría profesional contenida entre el grupo 1 y el 19.

Nuestros compañeros de la Sección Sindical de CCOO de T-Systems consideran que con este acuerdo se consigue iniciar un proceso de homologación de condiciones entre los distintos colectivos de la plantilla.

A la imposibilidad de aplicar incrementos salariales arbitrarios, incluido el cero patatero, se le añade un pacto que define un **salario mínimo por categoría superior a las tablas de Convenio**, se **reduce la jornada** de aquí al 2008 a **1760 horas** anuales, se garantiza un sistema de incremento salarial para el colectivo proveniente del metal que se aplica de forma obligada sobre el total del salario bruto individual de cada cual, se **regulariza el pago de dietas**,...



Para CC.OO. la Ley de Igualdad supone un avance de las mujeres en el mundo laboral

La Ley de Igualdad aprobada en Consejo de Ministros, el viernes 23 de junio, constituye para CC.OO. un impulso importante para mejorar la posición de las mujeres en el mundo laboral y una herramienta para la acción sindical en las empresas. **Supone además un avance en la igualdad de trato, en la protección de la maternidad y la paternidad e incentiva que los hombres asuman las responsabilidades familiares.**

Según Carmen Bravo, secretaria confederal de la Mujer de CC.OO., la Ley establece medidas para mejorar la posición de las mujeres en las empresas y poder desarrollar acciones positivas para eliminar discriminaciones. El deber de negociar medidas y planes de igualdad mediante los convenios colectivos, que fue la medida más polémica en la negociación de la ley, dará derecho a adaptar la jornada de trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar según los criterios que establezca la negociación colectiva y se mejoran los derechos de información a la representación sindical sobre las medidas que tomen las empresas para evitar la discriminación. Otro dato importante para CC.OO. es que la Ley transpone a nuestra norma laboral la Directiva europea que define lo que es discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual. Establece también las infracciones y sanciones correspondientes a los nuevos supuestos de discriminación y se añaden nuevas causas de nulidad para casos de despido como durante el permiso por paternidad, riesgo durante la lactancia, IT derivada de embarazo o parto.

Aunque CC.OO. considera insuficiente la duración del permiso de paternidad y sigue reclamando cuatro semanas y que se siga manteniendo el requisito de cotización para la prestación por maternidad /paternidad, **es un primer paso para avanzar en la corresponsabilidad de los padres en las tareas de cuidado al reconocer la posibilidad de acumular el periodo de lactancia que también puede disfrutar la madre o el padre; se amplía la edad del hijo de 6 a 8 años para la reducción de jornada y, si la suspensión del contrato por maternidad/paternidad coincide con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán igualmente, aunque haya pasado el año natural.**

Soluciones a la reindivación "oculta"

- 1.- SOGETI
- 2.- GUARDIA
- 3.- SOBRESFUERZOS
- 4.- BENEFICIOS SOCIALES
- 5.- PERDIDA
- 6.- CAP
- 8.- ISTAS 21
- 9.- PACIENCIA
- 10.- SOLIDARIDAD
- 11.- FORMACION
- 12.- JORNADA
- 13.- IPC
- 14.- OBRA Y SERVICIO
- 15.- SALARIO



Revista trabajadora

En nuestra página web está disponible el número 20 de la revista *Trabajadora.*, editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.



La Sección Sindical Estatal de CCOO os desea

UN EXCELENTE VERANO a TOD@S

Los que disfruteis de vacaciones, ¡ recargad las pilas al máximo !

Nosotros estaremos también en verano a vuestra disposición para lo que haga falta.
Para contactar con nosotros :

sogeti@comfia.ccoo.es



Rellena esta ficha y afiliate a CC.OO.

Fecha de afiliación

NOMBRE Y APELLIDOS

DNI

Dirección

CP

Localidad

Correo electrónico personal

Teléfono

EMPRESA

TITULAR - DOMICILIACIÓN BANCARIA

DNI

Banco/Caja

Agencia

D C

Nº cuenta corriente/libreta

FIRMA

CLAUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como - en todo caso - a la C.S. CCOO. En la siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la C/ Fernández de la Hoz nº 12. 28010. Madrid. Deberá indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lodp@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.

O afiliate por Internet en

<http://www.ccoo.es/sindicato/afiliacion.html>