

El objetivo prioritario de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. para los próximos cuatro años es lograr acordar y poner en práctica **el primer Convenio de Empresa** en Capgemini. Dicho acuerdo nos permitiría **incrementar y mejorar** nuestros derechos significativamente, dotándonos de un marco normativo personalizado.

A día de hoy puede parecer un logro excesivamente alejado, ambicioso, pero entendemos que es el **camino a seguir** ya que los mínimos marcados por el convenio sectorial son tan bajos que no nos sirven como referente, también porque queda mucho camino por andar en Cap y porque contamos con capacidad y apoyo suficientes.

De todos los bloques que sumados componen un Convenio únicamente hemos logrado pactar con la empresa lo concerniente a las Disponibilidades, siendo factible el acuerdo en el corto plazo en Política de Gasto. A continuación detallamos otros bloques a negociar que compondrán el Convenio futuro.

Política retributiva:

- Garantizar **incrementos salariales anuales** al menos del IPC real. Ningún incremento cero.
- Equiparación salarial de todos los trabajadores y trabajadoras de Capgemini según categorías, independientemente de su condición o centro de trabajo. Reconocimiento a la profesionalidad
- **Política de Gasto:** Definición y regulación de los gastos de locomoción y dietas, tasando sus compensaciones de modo suficiente y sensiblemente por encima de los mínimos exentos de tributación, por ser estos siempre inferiores al coste real. También deberá ser compensado el tiempo invertido en los desplazamientos
- **Disponibilidades:** El actual acuerdo tiene prorrogada su vigencia. Dentro del primer semestre de 2008 debe quedar renovado el acuerdo, contemplando las nuevas realidades

Tiempo de trabajo:

- Fijar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, en torno a las 1756 horas
- Fijar como días inhábiles el 24 y el 31 de diciembre
- Fijar un horario general para todos los empleados con flexibilidad en la entrada y salida de una hora. El tiempo para comer será de una hora para acortar la salida
- Todo trabajador desplazado a las instalaciones de otra empresa se atenderá al horario oficial del centro de trabajo destino
- Velar siempre por facilitar y favorecer la conciliación
- Regular los turnos de trabajo, tasando un descanso nunca inferior a 20 minutos entre la tercera y la quinta hora de trabajo. Percepción de un plus de turnicidad
- Primar con días de vacaciones a aquellos trabajadores que cuenten con una determinada antigüedad en la empresa, empleando un sistema progresivo por el cual exista una correspondencia, a mayor antigüedad en años, mayor número de días de vacaciones de incremento.

Clasificación Profesional:

La prioridad absoluta es lograr **definir y plasmar** en el Convenio un Sistema de Clasificación Profesional que identifique todas las funciones y trabajos que desarrollamos, con un **sistema de promoción profesional** basado en **criterios objetivos** que vele por nuestra carrera y nos aporte valor añadido. La definición y concreción de dichos criterios objetivos es un elemento clave en este bloque.

Conciliación de la vida personal y laboral:

La entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, este pasado 24 de marzo, nos fija un nuevo suelo y nos posibilita luchar por mejorar los derechos existentes.

- **Lactancia:**
 - Acumulación de las horas de lactancia: 15 días laborables, ampliado proporcionalmente en caso de parto múltiple. El derecho lo podrán disfrutar indistintamente tanto el padre como la madre
 - Posibilidad de disfrutar de los 15 días laborables de lactancia acumulada en días sueltos en un plazo de un año

- **Reducción de jornada:**
 - Reducción de jornada por guarda legal para hijos menores de 10 años
 - Se permitirá el disfrute de jornada continua en casos de reducción de jornada
- **Protección de la madre:** No asignación a proyectos que suponga pernoctar fuera de casa en los dos años siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o en los tres últimos meses de gestación. No habrá traslado durante la reducción por lactancia o reducción de jornada, salvo de común acuerdo.
- **Igualdad:** Negociación, acuerdo y posterior implantación del Plan de Igualdad, para lo cual desde CCOO ya contamos con las herramientas de diagnóstico necesarias. Equiparación en todos los aspectos y a todos los efectos de las parejas de hecho legalmente constituidas.
- **Permisos retribuidos:**
 - Permiso de acompañamiento al médico de menor hasta 14 años y persona dependiente, hasta 30 horas anuales
 - 5 días laborables por el nacimiento, adopción, acogimiento o fallecimiento de un hijo
 - Bolsa de 30 horas anuales para asuntos propios justificados: visita médica, acompañamiento al médico de menor, exámenes, etc.
- **Permisos no retribuidos:**
 - Permiso sin sueldo de hasta 1 mes al año, sin limitaciones para los supuestos de adopción en el extranjero, reproducción asistida, hospitalización o enfermedad crónica familiar primer grado, razón acreditada familiar o personal.
 - Nuevas excedencias : formativa y para fines de carácter solidario: hasta 1 año, acreditado

Prevención de Riesgos Laborales: Aspectos fundamentales a tener en cuenta:

- Trabajos con Pantallas de Visualización
- Evaluación de Riesgos. Vigilancia de la Salud
- Acoso Psicológico en el Trabajo
- Funciones y actividades a ejercer por las Mutuas dentro de las empresas
- Potenciación de las funciones de las distintas Comisiones de Seguridad y Salud
- No asignación a proyectos que suponga pernoctar fuera de casa en los tres últimos meses de gestación

Beneficios Sociales

Además de reivindicar el **incremento de las cuantías** de los beneficios sociales existentes en la actualidad (tickets restaurant y guardería), proponemos la creación de **nuevos beneficios** como ayudas a hijos con minusvalías y ayudas por estudios, con la posibilidad de reducción de jornada.

Formación

La formación es una herramienta que permite una mejor adecuación al puesto de trabajo y debe de estar orientada a un **enriquecimiento de competencias profesionales**, que posibiliten una mayor proyección y posibilidades de promoción. Por tanto, se debe fomentar la **igualdad de oportunidades** en el acceso a la formación para que llegue a todos y cada uno de nosotros y nosotras. Siempre será impartida dentro del horario laboral.

Contamos con **vuestro apoyo** para la consecución de estos objetivos, se trata, esquemáticamente, del proyecto de **presente y futuro** ideado para mejorar las condiciones de todos los trabajadores y trabajadoras de Capgemini.

VOTA CCOO.