

CAPGEMINI
Sección Sindical Estatal

Plenario

Renovación Sección Sindical de CCOO
(2018-2022)

Madrid, 8 de noviembre de 2018

federación de servicios de



1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS GENERALES	5
<i>Organización.....</i>	<i>5</i>
<i>Acción Sindical.....</i>	<i>5</i>
<i>Comunicación.....</i>	<i>6</i>
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	7
EL PLENARIO.....	7
SECRETARÍA GENERAL.....	7
COMISIÓN EJECUTIVA	7
4. ORGANIGRAMA DE LA SECCIÓN SINDICAL.....	8
PLENARIO	8
<i>Comisión Ejecutiva.....</i>	<i>8</i>
<i>Secretaría General.....</i>	<i>8</i>
SECRETARÍA DE	8
ACCIÓN SINDICAL.....	8
Salud Laboral.....	8
<i>Organigrama de funciones.....</i>	<i>8</i>
SECRETARÍA DE	8
ORGANIZACIÓN.....	8
SECRETARÍA DE	8
COMUNICACIÓN.....	8
Formación.....	8
Mujer	8
Internacional.....	8
5. FUNCIONES SECRETARÍAS	9
SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN	9
<i>Elecciones Sindicales</i>	<i>9</i>
<i>Coordinación y Recursos</i>	<i>9</i>
<i>Afiliación</i>	<i>9</i>
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL	9
<i>Secretaría de Formación.....</i>	<i>10</i>
<i>Secretaría de Salud Laboral</i>	<i>10</i>
<i>Secretaría de la Mujer y de Igualdad</i>	<i>10</i>
<i>Secretaría de Internacional</i>	<i>11</i>
SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN	11

1. Introducción

5 Es importante remarcar que en este último periodo, la Sección Sindical de CCOO-Capgemini, ha conseguido mantenerse como una de las secciones mayoritarias dentro de la Representación Legal de los Trabajadores. Además, hemos conseguido sumar al proyecto compañeros que provenían de otras siglas y que han pensado en CCOO como el proyecto que reflejaba la mejor manera de defender los intereses de los trabajadores.

10 A pesar de eso, hemos vivido situaciones difíciles sobre todo en el último período de este ciclo, marcadas por el desarrollo de ciertas actitudes y prácticas muy alejadas de los principios que deben regir una organización dedicada a la defensa de los trabajadores. por parte de miembros destacados de la sección y componentes de la anterior Ejecutiva, se han desarrollado actividades al margen de la organización y destinadas al beneficio personal en diferentes aspectos utilizando recursos colectivos de todos los delegados y afiliados. Esto ha acabado desembocando en la disolución de la Ejecutiva y la constitución de una Comisión Gestora que ha estado al frente de la Sección Sindical con el único objetivo de conducirla a un nuevo proceso constituyente, reflejado en este plenario.

15 En el ámbito de las relaciones laborales dicho periodo ha estado muy marcado por la continua presencia de la Reforma Laboral, aprobada en febrero de 2012. En este periodo hemos vivido cambios profundos en Capgemini, derivados de la profunda crisis estructural que atravesó la compañía. Esto provocó un primer cambio en la dirección de la misma y una cierta variación en la política de Gestión. Fruto de esto, se tuvo que afrontar un nuevo proceso de reestructuración en el 2015, que se realizó bajo un clima de diálogo.

25 La complicada situación que atravesaba la compañía forzó a tomar medidas drásticas. Tuvimos que aceptar la absorción de un trienio de toda la plantilla, pero consiguiendo a cambio ciertas medidas compensatorias que trascienden el alcance de la absorción del trienio, en forma de reducción del cómputo de horas anuales.

30 La consideración de los días 24/12 y 31/12 tiene carácter definitivo, así como la creación de la figura de los días de asuntos propios. También se habilitaron medidas compensatorias destinadas al colectivo de trabajadores con más antigüedad que veían como el trienio absorbido era del 10%.

35 La medida ha tenido un impacto relativo durante el periodo de aplicación del denominado Plan de Transformación. Desde la sección sindical de CCOO estaremos muy atentos a la evolución de los acontecimientos en este inicio de 2019, con el Plan de Transformación ya finalizado y la reanudación del devengo y pago del complemento de antigüedad.

40 SI bien es cierto que ha habido una cierta evolución con la interlocución con la empresa, echamos en falta mayor efectividad. Los resultados siguen siendo menores y muy alejados de los objetivos que deberíamos tener tanto Representación Sindical como Patronal. Creemos firmemente en que la única forma de avanzar es llegando a acuerdos beneficiosos por ambas partes.

5 Seguimos teniendo una plantilla con altísima dispersión, colectivos que tienen condiciones laborales diferentes, lo cual dificulta soluciones sencillas ante problemáticas colectivas, etc. Todo ello hace que también debamos ser cautos y realistas en los objetivos que nos planteemos.

10 A su vez, estos objetivos deberían moverse sobre un principio central: el trabajo en la consolidación y la mejora de las relaciones laborales. Esto se traduce en que vamos a intentar participar como organización en todos los ámbitos posibles que afecten a nuestros representados y eso, fundamentalmente, sólo puede darse favoreciendo y priorizando el diálogo y la negociación colectiva, que son parte de nuestras señas de identidad en el pasado y también lo serán en el futuro.

15

2. Objetivos Generales

5 Con cada renovación de una sección sindical se abre un nuevo ciclo, un nuevo período de trabajo y esfuerzo continuo, un nuevo plan para la consecución de una serie de objetivos generales. En nuestro caso, la Sección Sindical Estatal de Capgemini nos planteamos los siguientes objetivos generales:

10 Organización

- Mantener y aumentar en la medida de lo posible, la diferencia existente con las otras centrales sindicales mediante la presentación de candidaturas en todos los centros, incluidos aquellos en los que actualmente CCOO no tiene presencia.
- 15 • Focalizar especialmente esfuerzos en la reconstrucción del proyecto en Madrid, después del traumático proceso de escisión vivido los últimos meses. Se hace urgente una reflexión sobre lo sucedido y el diseño de estrategias que permitan recuperar el peso e influencia anteriores.
- 20 • Incremento constante y continuado en el tiempo de la tasa de afiliación, manteniéndonos como una de las primeras empresas del sector TIC.

25 Acción Sindical

- Marcarnos como máxima prioridad, el mantenimiento y la estabilidad del empleo en Capgemini. Después de la creación de la Comisión de Empleabilidad los resultados no han sido los deseados y la efectividad de esta medida ha dejado mucho que desear. A pesar de ello, seguimos creyendo en el diálogo y pensando en la existencia de la Comisión como una buena noticia y que puede constituir una herramienta útil en las relaciones laborales, así como para participar en la gestión de colectivos de difícil empleabilidad, los primeros afectados en procesos de reestructuración.
- 30 • Detectar y, en el caso de existir, trabajar para la eliminación de las discriminaciones de razón de género con las máximas herramientas posibles a nuestra disposición (legislación, planes de igualdad, acción sindical,...), así como facilitar aún más la conciliación de la vida laboral y familiar trabajando para conseguir que los compañeros/as que quieran reducir su jornada puedan hacerlo con un horario continuado, evitando los problemas y trabas que se puedan producir.
- 35 • Trabajar para la máxima armonización de las condiciones laborales de los diferentes colectivos existentes en Capgemini (jornada, vacaciones, subidas salariales, beneficios sociales,).
- 40 • Intentar crear marcos de regulación donde ahora no existen (política de gastos, clasificación profesional, horarios, planes de retribución flexible, etc) y mejorar los
- 45

existentes (disponibilidades, beneficios sociales, teletrabajo).

Comunicación

- 5 • Dar la mayor visibilidad posible al trabajo realizado por la Sección Sindical cara a la plantilla. Incidir especialmente en las políticas y estrategias llevadas a cabo utilizando los nuevos canales creados a raíz de la Transformación Digital.

- 10 • Reforzar el vínculo con la plantilla, mejorando los canales de comunicación haciéndolos más bidireccionales.

Estructura organizativa

La estructura organizativa de la Sección Sindical Estatal se compone de:

5

El Plenario

10 El Plenario está constituido por la representación de todas las afiliadas y afiliados a CCOO de Capgemini de todos los territorios:

- Discute y aprueba los objetivos y líneas básicas de actuación establecidas para la Sección.
- Es informado del balance de los resultados obtenidos desde la última convocatoria de Plenario.
- Elige el Secretario General de la Sección Sindical.
- Elige la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

15

Secretaría General

20

El Secretario/a General será elegido por el Plenario. Sus funciones serán:

- Actuar como portavoz de la Sección Sindical en las relaciones con el sindicato y la empresa.
- Coordinar la actuación de las diversas secretarías y áreas de trabajo.
- Actuar de enlace con otras Secciones, Coordinadoras y Agrupaciones Sindicales.

25

Comisión Ejecutiva

30

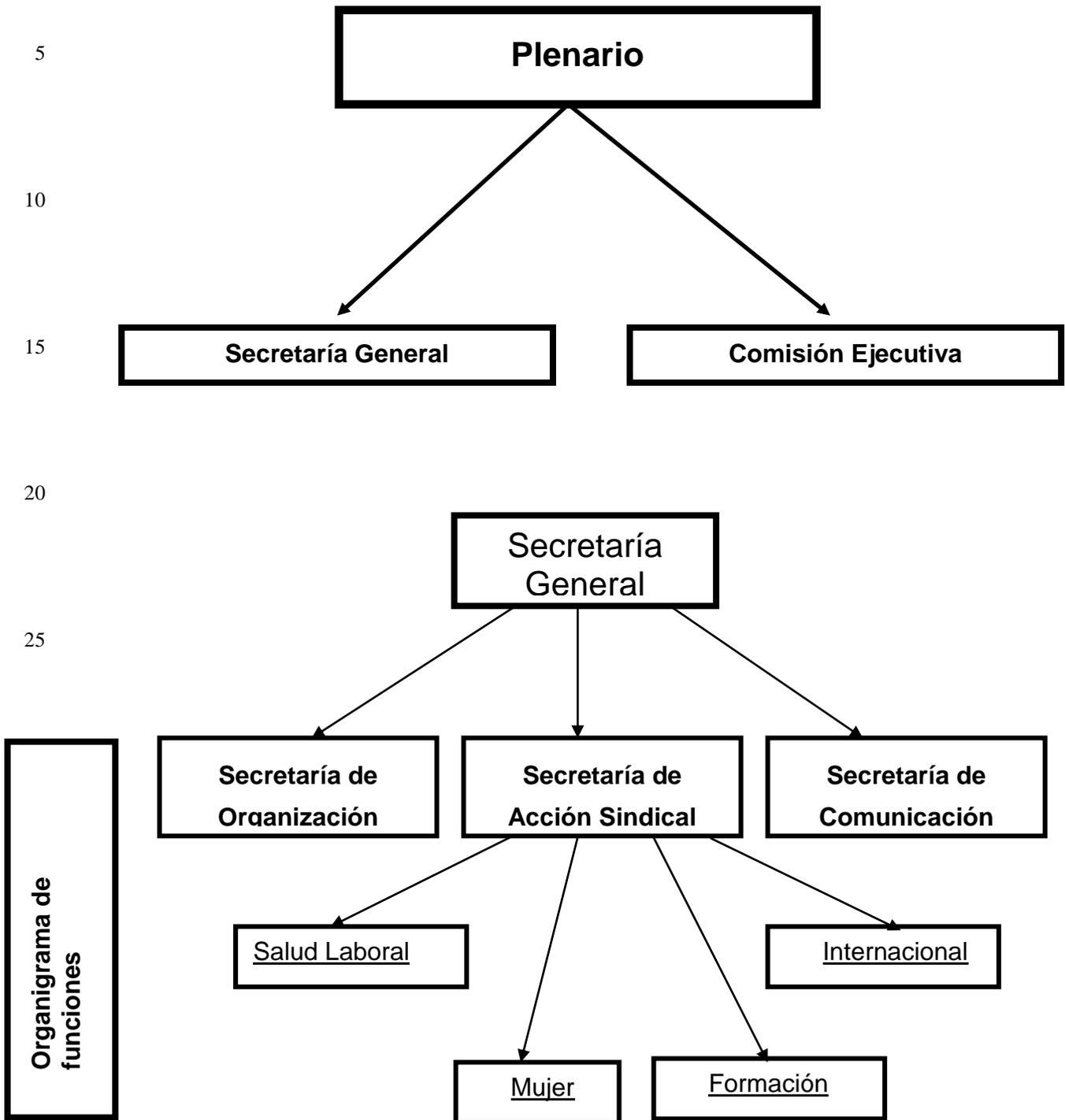
La Comisión Ejecutiva, elegida por el Plenario, es el máximo órgano de dirección de la Sección Sindical. Estará compuesta por seis miembros más el Secretario/a General que se reunirán de manera ordinaria al menos una vez cada mes para tratar todos los temas de la actividad sindical de la Sección, y de manera extraordinaria cada vez que la situación lo justifique. Para realizar dichas reuniones se usarán los medios que estén al alcance de la sección (videoconferencia, teléfono, chat, email, etc) siempre que la mayoría de la Comisión Ejecutiva lo acepte o no existan medios económicos para sufragar los gastos de desplazamiento. Tiene entre sus funciones:

35

- La designación de las diferentes secretarías.
- Elaborar la composición de los equipos de negociación.
- La toma de decisiones urgentes y relevantes frente a las distintas situaciones que se vayan presentando en la empresa.

40

3. Organigrama de la Sección Sindical



4. Funciones Secretarías

Secretaría de Organización

Elecciones Sindicales

- Promoción y convocatoria, preparación de candidaturas, seguimiento y coordinación de cualquier tarea que surja como consecuencia de elecciones en cualquier centro de trabajo de la empresa.
- Mantenimiento de los censos de la empresa.
- Gestión de contactos en los centros de trabajo del cliente.

Coordinación y Recursos

- Coordinación intraterritorial: Velar por la existencia de la máxima coordinación entre los integrantes de la Sección de cada sede.
- Coordinación interterritorial: Velar por la máxima coordinación y feedback entre los integrantes de la Sección en un territorio y el resto de la Sección Sindical, especialmente con la Comisión Ejecutiva. Especial incidencia en garantizar que la voz de todos los territorios se oiga y tenga representatividad en todos los órganos de la sección, buscando siempre un equilibrio territorial
- Gestión de los recursos personales: Gestión adecuada de horas sindicales, formación necesaria de los miembros de la sección,...
- Gestión de los recursos físicos: Uso de ordenadores, históricos de documentación, salas de reuniones, viajes, etc...

Afiliación

- Información a la afiliación: Confeccionar, recopilar, maquetar y enviar información útil para la afiliación.
- Promoción de campañas propias y aprovechamiento de las impulsadas desde la Federación (Comfia), uniones y confederaciones territoriales (USMR, CONC, etc..) o desde la Confederación (CCOO).
- Control de las altas y bajas de afiliación.

Secretaría de Acción Sindical

- Coordinación con las áreas dependientes.
- Constitución y coordinación de equipos de trabajo, ya sean de carácter temporal o fijo, continuos o discontinuos en el tiempo, creados para el estudio, seguimiento, confección de propuestas, etc...en áreas de negociación colectiva (horarios, jornadas, teletrabajo, beneficios sociales,...).

- Seguimiento de los acuerdos de empresa y negociación colectiva.
- Seguimiento y control de la documentación entregada por la empresa.
- Control de la contratación y la subcontratación en la empresa.

5 **Secretaría de Formación**

- Controlar los asistentes a los cursos de formación en la empresa para velar que no sea discriminatoria en ningún aspecto (género, categorías, etc).
- Realizar el seguimiento del Plan de Formación elaborado por la empresa. Asimismo, intentar participar en su diseño.
- Ofrecer la formación sindical necesaria a los delegados/das.
- Hacer publicidad de la formación continua ofrecida desde las diferentes organizaciones de CCOO, y seguimiento posterior.

15 **Secretaría de Salud Laboral**

En junio de 2017 CCOO entramos a formar parte del grupo de trabajo que tutela la evaluación de riesgos psicosociales. Este grupo se reúne periódicamente coincidiendo con las distintas fases de la evaluación y según lo previsto y deseable, esta labor se llevará a cabo durante 2018 y 2019.

Nuestros objetivos en lo concreto desde 2017 y para los próximos tres años son:

- Trabajar para que los riesgos psicosociales estén minimizados y controlados. Desde CCOO vamos a hacer un estrecho seguimiento de todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Así mismo, velaremos para que la plantilla trabaje con una controlada carga mental y carga de trabajo.
- Continuar la coordinación y trabajo en equipo entre las y los delegados miembros de los Comités de Seguridad y Salud de todos los centros de trabajo para empoderar los temas comunes y hacer visibles los temas locales.
- Involucrar a los y las delegadas de prevención para participar activamente en esta coordinación.
- Hacer seguimiento para que la formación básica en salud laboral sea realizada por todas todos los delegados de prevención.
- Velar por el cumplimiento de la periodicidad de las reuniones de los CSS.
- Conseguir en 2019 (elecciones) el máximo de delegadas y delegados de prevención y despertar en ellos la curiosidad e interés sobre la salud laboral.

45 **Secretaría de la Mujer y de Igualdad**

Debemos velar por que se cumplan los 4 objetivos específicos que se fijaron para la Comisión de Igualdad en el Convenio Colectivo Axa (art 44):

- Formación obligatoria en sesgos inconscientes.

- Sensibilización sobre la problemática de la violencia de género.
- Exigir el cumplimiento y visibilidad del Plan de Igualdad (ordenación del tiempo de trabajo)

5

- Celebración de reuniones trimestrales.

Los objetivos son:

- Fijar un calendario de reuniones de la Comisión de Igualdad. Velar por el cumplimiento del plan recientemente aprobado
- Mantener la presencia en todas las áreas de forma transversal para no perder nunca la visión de género.
- Al igual que venimos haciendo año tras año, tenemos el propósito de hacer visible el día internacional de la mujer trabajadora con un comunicado y un obsequio

15

Secretaría de Internacional

20

- Interlocución de la Sección Sindical con el International Works Council (IWC).
- Buscar y analizar los elementos de reivindicación común con el resto de países representados en el IWC.

25

Secretaría de Comunicación

30

- Información a la plantilla: Confeccionar, recopilar, maquetar y enviar información útil para los trabajadores

35

- Atención preferente a los afiliados en el Área de Comunicación. Siempre que sea posible se realizarán comunicaciones preferentes y adelantadas de todo tipo de información a los afiliados

40

- Propaganda: Crear dípticos, carteles, ... de propaganda de nuestro sindicato, así como aprovechar aquellos ya creados por la Federación, las Uniones territoriales o la Confederación.

45

- Publicaciones: Maquetar, recopilar información (propia y externa), etc para la emisión de publicaciones periódicas propias. Distribuir publicaciones de interés generadas por la Federación, las Uniones territoriales y la Confederación.

45

- Página web: Mantenimiento de la página web e innovación para hacerla más atractiva e interactiva con la plantilla.

- Redes sociales: Hacer visible la sección sindical en las redes sociales.

- Herramientas: Crear, buscar, las herramientas técnicas necesarias para un desarrollo del trabajo más eficiente de la Sección.