Plenario Extraordinario de Integración

SSE CAPGEMINI
SSE SOGETI

Madrid, 26 de septiembre de 2019

federación de servicios de CCOO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVOS GENERALES 5

Organización 5
Acción Sindical 5
Comunicación 6

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA 7

EL PLENARIO 7
SECRETARÍA GENERAL 7
COMISIÓN EJECUTIVA 7

4. ORGANIGRAMA DE LA SECCIÓN SINDICAL 8

PLENARIO 8
Comisión Ejecutiva 8
Secretaría General 8
SECRETARÍA DE 8
ACCIÓN SINDICAL 8
Salud Laboral 8
Organigrama de funciones 8
SECRETARÍA DE 8
ORGANIZACIÓN 8
SECRETARÍA DE 8
COMUNICACIÓN 8
Formación 8
Mujer 8
Internacional 8

5. FUNCIONES SECRETARÍAS 9

SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN 9
Elecciones Sindicales 9
Coordinación y Recursos 9
Afiliación 9
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL 9
Secretaría de Formación 10
Secretaría de Salud Laboral 10
Secretaría de la Mujer y de Igualdad 111
Secretaría de Internacional 11
SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN 11

1. Introducción

Este plenario viene marcado por la fusión de las empresas del mismo grupo, Capgemini y Sogeti a 1 de julio de 2019.

A nivel empresarial la fusión se hace a través de una subrogación de Sogeti por Capgemini basada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
Esta subrogación viene acompañada de un acuerdo entre la representación sindical de Sogeti y la dirección de Capgemini y Sogeti donde se asegura el mantenimiento de todas las condiciones de la plantilla subrogada y se crean los medios para poder supervisar y garantizar que todo el proceso se hace de una forma adecuada así como intentar evitar conflictos de interpretación de las condiciones de la plantilla en el futuro.
También refleja el mantenimiento de los derechos de los delegados y delegadas de las Secciones Sindicales hasta la renovación de los comités de empresa de sus centros de trabajo.

Las secciones Sindicales de Capgemini y Sogeti venían trabajando de una manera independiente a pesar de ser de dos empresas del mismo grupo empresarial con una dirección Financiera y de Recursos Humanos común, ya que la casuística y condiciones de las plantillas son diferentes en cada uno de los colectivos.

El resultado de esta fusión empresarial hace que Capgemini quede de la siguiente manera:

- Centro de trabajo de Madrid con 2100 personas de plantilla
- Centro de trabajo de Barcelona con 950 personas de plantilla
- Centro de trabajo de Asturias con 865 personas de plantilla
- Centro de trabajo de Valencia con 660 personas de plantilla
- Centro de trabajo de Murcia con 380 personas de plantilla
- Centro de trabajo de Sevilla con 21 personas de plantilla
- Centro de trabajo de Vigo con 4 personas de plantilla

En todos los centros de trabajo CCOO tenemos representación menos en el de Valencia conformándonos como la Representación Sindical más fuerte dentro de Capgemini

Al análisis hecho y objetivos marcados en el anterior plenario de la Sección Sindical de Capgemini celebrado en noviembre de 2018, hay que sumar la incorporación de 700 personas provenientes de Sogeti con unas condiciones laborales diferentes que los conforman como el mayor colectivo diferente del general en este momento en Capgemini, ya de por si complejo por tener diferentes colectivos con diferentes condiciones, lo cual dificulta soluciones sencillas ante problemáticas colectivas, etc. Esto hace que debamos ser cautos y realistas en los objetivos que nos planteemos

A su vez, estos objetivos deberían moverse sobre dos principios centrales:

- Continuar con 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 las señas de identidad de las dos secciones sindicales que ahora se fusionan.

- Hacer una fusión efectiva de las dos Secciones Sindicales involucrando tanto a los delegados y delegadas de CCOO como a la afiliación de las Secciones Sindicales en este plenario de fusión y en el trabajo futuro de la Sección Sindical. Esto debe verse reflejado en los órganos de decisión con una representación acorde con el nivel de afiliación de cada organización.

2. Objetivos Generales

Con este proceso de fusión de las dos Secciones Sindicales se abre un nuevo ciclo, un nuevo período de trabajo y esfuerzo continuo. En nuestro caso, la Sección Sindical Estatal de Capgemini resultante nos planteamos los siguientes objetivos generales:

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.

- Poner todo nuestro esfuerzo en los procesos electores de los centros de trabajo de Asturias, Barcelona y Madrid que se celebrarán en los próximos meses.

- Crear las sinergias necesarias para la fusión efectiva de las dos Secciones Sindicales conformando una sección sindical de Capgemini más fuerte y con mayor capacidad para defender los derechos colectivos e individuales de la plantilla.

- Incremento constante y continuado en el tiempo de la tasa de afiliación, manteniéndonos como una de las primeras empresas del sector TIC.

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.

- 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.

- Trabajar con mayor énfasis si cabe después de esta fusión de empresas para la máxima armonización de las condiciones laborales de los diferentes colectivos existentes en Capgemini (jornada, vacaciones, subidas salariales, beneficios sociales, ….).

- Intentar crear marcos de regulación donde ahora no existen (política de gastos, clasificación profesional, horarios, planes de retribución flexible, etc) y mejorar los existentes (disponibilidades, beneficios sociales, teletrabajo).

Comunicación

- 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.

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

- Utilizar y aprovechar los medios a nuestro alcance para desarrollar los dos puntos anteriores, tanto internos (skype, tablón web portal empleado, …) como externos (redes sociales, página web, …)

Estructura organizativa

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

El Plenario

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.

Secretaría General

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

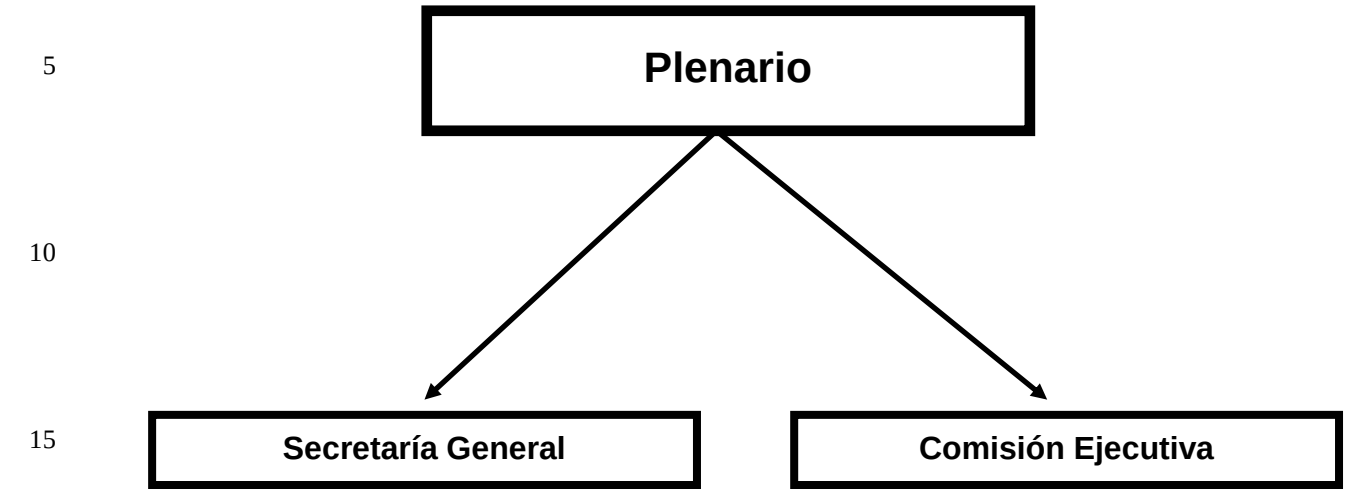
- Actuar como portavoz de la Sección Sindical en las relaciones con el sindicato y la empresa.
- Coordinar la actuación de las diversas secretarías y áreas de trabajo.
- Actuar de enlace con otras Secciones, Coordinadoras y Agrupaciones Sindicales.

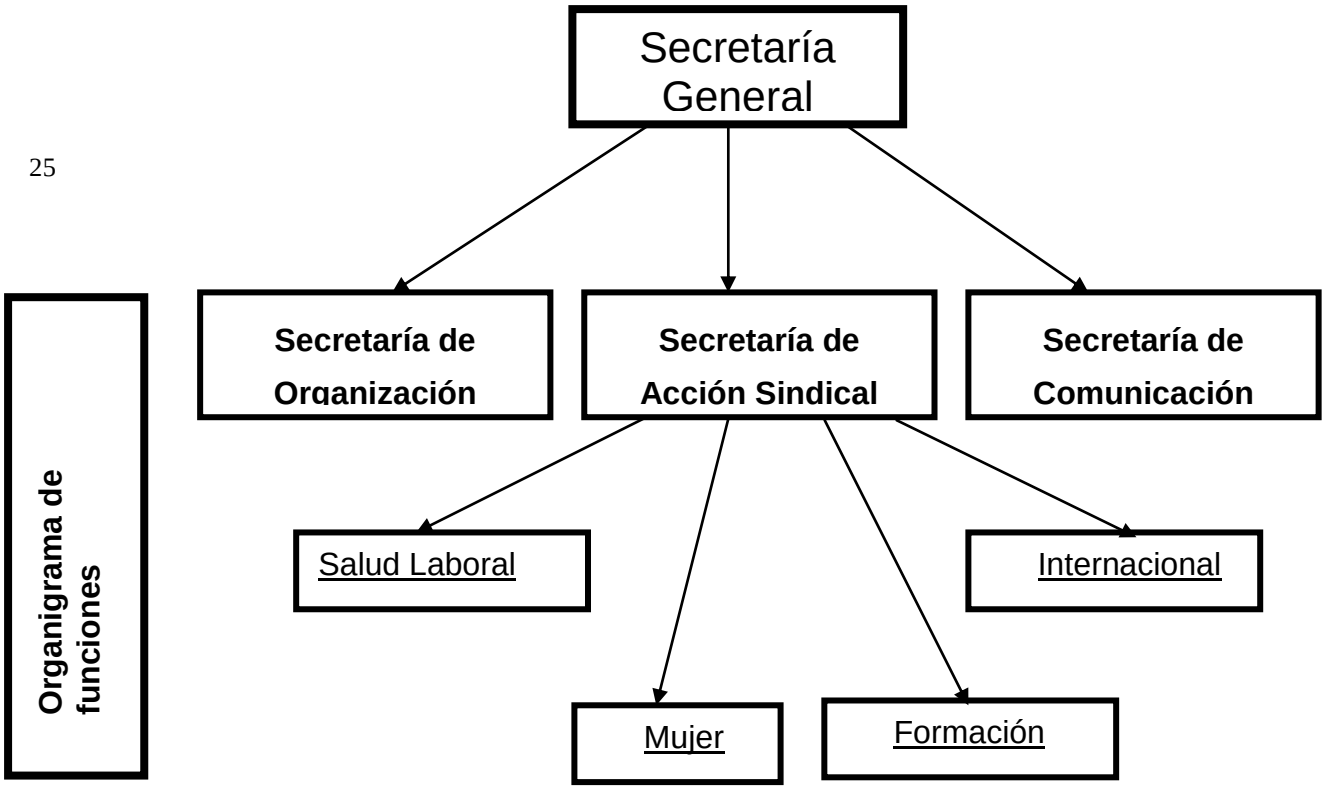
Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva, elegida por el Plenario, es el máximo órgano de dirección de la Sección Sindical. Estará compuesta por ocho 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:

- 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.

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 (Servicios), uniones y confederaciones territoriales (Comisiones Obreras de Madrid, Comissió obrera Nacional de Catalunya, Comissions Obreres del País Valencià, Comisiones Obreres d'Asturies, Comisiones Obreras de la Región de Murcia, 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, …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.

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.

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.

.

Secretaría de la Mujer y de Igualdad

Debemos velar por que se cumplan los objetivos señalados a continuación:

- Formación obligatoria en sesgos inconscientes para la plantilla de Capgemini.
- Sensibilización sobre la problemática de la violencia de género.
- Exigir el cumplimiento y visibilidad del Plan de Igualdad.
- Intentar firmar un nuevo plan de igualdad con mejoras sobre el primero.
- 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.

Secretaría de Internacional

- 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.

Secretaría de Comunicación

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

- 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

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

- 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.

- 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.