



Sección sindical de CC.OO. de SBD Consultors

Programa electoral para las elecciones parciales del 13 de junio

1 El programa electoral

Este programa electoral está orientado a cumplir sus objetivos a corto o medio plazo. Desde la sección sindical de CC.OO. no vemos coherente plantearnos objetivos a largo plazo sin pensar en temas no tan importantes quizás, pero necesarios para los trabajadores, como la formación, el estar bien informados sobre la empresa, etc.

Los grandes cambios en todas las empresas del sector siempre se han iniciado paso a paso y, por ello, pretendemos trabajar sin prisa pero sin pausa para hacer de SBD Consultors una empresa con un buen ambiente de trabajo donde cada trabajador se sienta parte de ella y ayudando en lo posible para que la opinión de cada empleado sea tomada en cuenta y que la relación empleado-empresa sea lo más fluida posible.

Si echáis un vistazo al censo electoral, veréis que más del 50 % de los trabajadores tienen una antigüedad inferior a un año lo cual indica una gran temporalidad. Esta temporalidad pone de manifiesto que mucha gente entiende a SBD como una empresa de paso y como una consultora más.

2 Objetivos

2.1 Formación

A principios de año el comité de empresa le planteó a la dirección de SBD el formar una mesa de trabajo con representantes de ambas partes para intentar formalizar un plan de formación que fuera aprovechable y justo para todos. Desafortunadamente esta mesa de trabajo no se ha formado y la dirección de la empresa no nos ha informado del plan de formación que tiene definido ni nos ha pedido opinión.

Nuestro objetivo a corto plazo sería solventar esto presentando una propuesta de formación coherente con el presupuesto de SBD designado a formación y las necesidades de cada trabajador. Dicha propuesta estaría formada por cursos de CC.OO. específicos de nuestro sector y gratuitos para la empresa, y por un sistema de gestión que asegurara una formación justa para todos.

De cara al año que viene y con la experiencia y resultados obtenidos del trabajo conjunto, sería de esperar que el plan de formación se definiera y aprobara durante el primer trimestre del año y poder así iniciar una dinámica para el resto de los años venideros.

2.2 Conciliación vida laboral y familiar

La ley de conciliación familiar, permite guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Es importante que para ello los trabajadores conozcan los cambios que legalmente se están contemplando.

Aunque actualmente no existe ningún impedimento legal para que un trabajador pueda disfrutar del permiso de paternidad o de maternidad y poder cuidar a sus hijos recién nacidos o de una reducción de jornada o excedencia para poder atender a sus padres, todavía quedan otros obstáculos para eliminar.

Es importante que se tenga en cuenta cómo una necesidad del trabajador/a y se pueda así hacer una previsión a largo plazo. De la misma manera que es importante que exista un plan de actuación y de tratamiento ante estas situaciones.

Nuestra propuesta es la de realizar una planificación de la bajas de maternidad y paternidad, una mejora en la jornada laboral, el facilitar una flexibilidad en el horario y en solicitud de las vacaciones y que todo esto no implique un impedimento para el progreso en el plan de carrera del trabajador.

(LEY 39/1999 DE 5 DE NOVIEMBRE LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS)

2.3 Regularización de los permisos

Nuestro objetivo es proponer a la dirección de SBD reflejar en un acuerdo los permisos a los que podemos acogernos pero que no están reconocidos en el convenio, como por ejemplo un permiso para asistir a un examen, un permiso para irte a casa cuando uno se encuentra enfermo, etc. Estos permisos, que son bastante corrientes, no se ven reflejados en ningún documento y, por tanto, no tienen cobertura legal.

Por otro lado, uno de los problemas de nuestro convenio actual es que no da ningún tipo de cobertura a las parejas de hecho aunque en la legislación actual el matrimonio y la unión legal tienen el mismo reconocimiento. Tampoco detalla los derechos que proporciona la actual ley de conciliación de la vida laboral y

familiar en donde se regulan los permisos por maternidad, adopción o acogida de menores, permiso por lactancia, etc.

2.4 Seguimiento de la contratación

Haremos un seguimiento de los contratos de los trabajadores: las altas, bajas y los cambios de modalidad de contrato. El objetivo de este seguimiento es el de ver la evolución contractual de cada trabajador, así como de prever posibles contratos fraudulentos, cláusulas abusivas y posibles irregularidades en la contratación.

2.5 Publicación de estadísticas

Uno de nuestros objetivos fundamentales es el poder obtener unas estadísticas reales de los trabajadores basados en sus salarios y categorías a través de la información que nos proporciona la empresa.

Con estos resultados podremos saber las diferencias de salarios en una misma categoría, el salario medio por categoría y demás información que nos ayudará a comprender la realidad de la empresa.

Una vez obtenidos estos resultados podremos proponer a la empresa una lista de categorías con el salario definido en cada una de ellas, sus responsabilidades y ámbito de actuación etc.

2.6 Mejora de la atención e información a los trabajadores

Somos conscientes que la comunicación de las tareas que ha realizado el Comité durante estos dos años no ha sido tan completa como debiera.

A través de la sección sindical de CC.OO. y sus representantes dentro del Comité de empresa nuestro objetivo es teneros tan informados como nos sea posible acerca de las diferentes tareas que realizamos, así como de las acciones que lleva a cabo la empresa en cada momento, comunicar noticias de la sociedad que nos afecten en nuestra vida laboral, etc.