

Sección Sindical Estatal de CCOO de SAP España

Balance Octubre 2010 - Octubre 2011

- Reducción de Personal en Administración
- Plan de Igualdad
- Formación Bonificada
- Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Protección de datos de los empleados
- Plazas de Parking en la Oficina de Madrid
- Política de coches
- Iniciativas por la Salud
- Otras Propuestas



- Reducción de Personal en Administración

Trabajo realizado:

En febrero algunas personas del departamento de administración contactaron con la Sección para informarnos del anuncio de la reducción de la plantilla, de 21 a 18, prevista durante 2011. La Sección solicitó inmediatamente una reunión con Administración, Recursos Humanos y el Comité de Empresa para conocer la situación en detalle y buscar alternativas de recolocación que fueron discutidas en varias reuniones posteriores incluyendo a todas las personas que pertenecen a este departamento.

Situación actual:

Solamente queda 0,8 FTE (Full Time Employee) pendiente de reducir antes de que acabe el año y esperamos que esta diferencia sea absorbida con una redistribución interna con lo que el problema quedaría resuelto en su totalidad.

- Plan de Igualdad

Trabajo realizado:

La primera versión del Plan de Igualdad fue aprobada por el Comité de Empresa a principios de año con la abstención de los delegados de CCOO porque se recortaban significativamente algunos aspectos importantes propuestos por el anterior Comité como, por ejemplo, el prorrateo del bonus anual en caso de estar de baja más de 1 mes (mayoritariamente bajas por maternidad), Jornada continua, Teletrabajo, Ampliación de la reducción jornada por guarda legal hasta los 12 años,...

Para vuestra información [aquí](#) podéis consultar con más detalle estos y otros aspectos que fueron omitidos y [aquí](#) podéis consultar el voto particular

emitido por los delegados y delegadas de CCOO.

Situación actual:

En la reunión del Comité de 27-9-11 se ha aprobado la versión definitiva de dicho Plan con los votos en contra de los delegados y delegadas de CCOO, por los motivos anteriormente expuestos y ,además, porque el diagnóstico realizado no llega a conclusiones sobre la situación actual de la empresa en materia de igualdad y por tanto no incluye medidas correctoras, no tiene un plazo de vigencia definido y, sobre todo, es poco ambicioso en su contenido ya que prácticamente no aporta prácticamente nada que no sea obligatorio por ley.

- Formación Bonificada

Trabajo realizado:

El 15-4-11 la empresa comunicó al Comité de Empresa y a la Sección el Plan de Formación “Bonificada” para el año 2011. La Sección comunicó a la empresa su NO conformidad con dicho Plan porque no aportaba toda la información requerida por la legislación vigente y no cumplía los requisitos necesarios. El Comité, con los votos en contra de los representantes de CCOO, decidió aprobar el Plan remitido por la empresa.

El 30-5-11 la Sección mantuvo una reunión con la empresa para explicar sus razones que no son otras que las de, en base a la información requerida, poder ayudar a elaborar un Plan que redunde en una mejora de la formación bonificada de forma que cumpla su finalidad que es la de ser voluntaria, se utilice por el mayor número de empleados y se determine de acuerdo a las necesidades formativas de cada departamento.

Situación actual:

En Agosto recibimos una versión actualizada que, en nuestra opinión, sigue sin cumplir los requisitos legales y nos ofrecimos para mantener una reunión que permita agilizar y finalizar este tema cuanto antes. Seguimos pendientes de que la Dirección acepte dicha reunión.

También queremos recordaros que podéis solicitar un **Plan Individual de Formación (PIF)**. Este permiso te permite disponer de hasta 200 horas laborales por año académico para asistir a clase y estudiar - siempre que realices una formación que esté reconocida mediante acreditación oficial- con el fin de favorecer tu desarrollo profesional y personal.

Adicionalmente según el Artículo 14 “Bolsa de Estudios” de nuestro convenio “todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 Euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa”.

- Evaluación de Riesgos Psicosociales

Trabajo realizado:

Después de continuados requerimientos por nuestra parte, la empresa accedió a realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales tal y como establece la ley. Aunque nuestra recomendación era utilizar el método ISTAS que permite la constitución de grupos de trabajo que adaptan el método a las características de la empresa y ayudan a identificar las soluciones óptimas, la empresa decidió utilizar el método F-PSICO que no los contempla. La encuesta para el diagnóstico se realizó de forma presencial a pesar que se puede realizar online, como nosotros sugerimos.

Situación actual:

Estamos pendientes de que el Comité de Seguridad y Salud se reúna para analizar, junto con el técnico del Servicio de Prevención Ajeno, los resultados de la encuesta. Tampoco sabemos cuál ha sido la participación final en la encuesta dado que todavía no se han publicado los resultados.

- Otros temas de Seguridad y salud en el trabajo

Trabajo realizado:

En el mes de marzo reportamos problemas de luminosidad en un puesto de trabajo que estaba perjudicando a los compañeros situados en esa zona, con la petición de que se hiciera una medición y se diera alguna solución a esta situación.

En el mes de abril solicitamos a la empresa la documentación necesaria para poder realizar las tareas propias de los delegados de prevención, que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que no estaba siendo entregada en los últimos años. También reclamamos la formación en materia de Prevención que prevé dicha ley tanto para todos los empleados como para los nuevos delegados de prevención.

En el mes de mayo el Comité de Empresa cesa a nuestra compañera Chusa de Castro como delegada de Prevención sin alegar motivo alguno con el voto en contra de los representantes de CCOO.

En el mes de junio reclamamos desde la Sección y ante las quejas de algunos compañeros y compañeras de la primera planta, por molestias en los ojos y garganta, una medición de las condiciones ambientales así como propusimos como medida preventiva la limpieza a fondo de la moqueta del edificio de Madrid.

Situación actual:

Se han realizado las mediciones en los puestos de trabajo solicitados y se ha procedido a limpiar en profundidad la moqueta del edificio.

Se ha entregado gran parte de la documentación solicitada y se ha enviado por correo la formación general en materia de prevención a todos los compañeros y compañeras.

- Protección de datos de los empleados

Trabajo realizado:

En el mes de noviembre expresamos a Recursos Humanos nuestra disconformidad con el documento sobre la política de protección de datos del personal de SAP España, dado que no cumplía los requisitos legales en esta materia.

Posteriormente la empresa accedió a eliminar este documento y a crear un Documento de Seguridad de acuerdo a lo establecido por la Agencia de Protección de Datos

En el mes de junio preguntamos por el estatus del documento de seguridad y se nos comunicó que estaría listo para su publicación en 1 mes.

Situación actual:

Esta misma semana hemos preguntado de nuevo y la respuesta ha sido que se va a contratar los servicios de una empresa especializada para poder finalizar el documento de seguridad, gestión que debería quedar acabada en las próximas dos semanas. Os mantendremos informados.

- Plazas de Parking en la Oficina de Madrid

Trabajo realizado:

Para intentar solucionar los problemas para encontrar plaza de aparcamiento en la oficina de Madrid, la Sección diseño una encuesta que os enviamos a través del “*SAP Survey Management Service*” para conocer de forma directa vuestra experiencia, cuantificar las necesidades adicionales de plazas de parking y buscar una solución dentro del edificio o en los parking colindantes

A pesar de vuestra masiva participación, 145 respuestas obtenidas (casi el 50% de todos los empleados de la oficina de Madrid), manifestando la conveniencia de aumentar el nº de plazas de coches, la empresa no consideró inicialmente esta solicitud.

Situación actual:

Los representantes de CCOO en el Comité de Empresa solicitaron en la última reunión del Comité que tuvo lugar el 27 de septiembre que se aumentará al menos el nº de plazas de motos. Finalmente como ya conocéis por el comunicado del Comité, hemos conseguido que se aumenten tanto el nº de plazas de motos como el de coches.

- Política de coches

Trabajo realizado:

A raíz de la nueva política de coches vigente desde julio de 2008, a algunos compañeros y compañeras, a pesar de seguir realizando exactamente el mismo trabajo que antes de esa fecha, se les ha asignado un vehículo de clase inferior a la que hasta entonces tenían, cuando el espíritu de la nueva política era establecer unas reglas transparentes y homogéneas pero, en ningún caso, que un empleado/a que ya tuviera un tipo de coche determinado se viese perjudicado/a.

Situación actual:

La Sección ha pedido al Comité que se revise la Política de coches para impedir que se asigne un vehículo de inferior categoría a cualquier compañero/a que siga realizando el mismo trabajo que tenía antes de la publicación de la Política, puesto que esto supone una disminución de su retribución total.

- Iniciativas por la Salud

Trabajo realizado:

El 6-5-11 tuvo lugar la sesión sobre Sesión sobre Alimentación Equilibrada que organizamos junto a Holmes Place. [Aquí](#) podéis encontrar un resumen de lo tratado en la sesión.

Hemos realizado dos “días sanos” en los meses de febrero y septiembre en la oficina de Madrid, en los que se ha entregado una manzana junto con una invitación de una semana gratis en cualquiera de los gimnasios de Holmes Place, válida para la persona que trabaja en SAP y dos acompañantes.

Situación actual:

Estamos preparando otras actividades similares relacionadas con la salud y esperamos que la empresa flexibilice las opciones de horario donde se pueden realizar porque su objetivo es mejorar el estado de salud de los empleados y por lo tanto de forma indirecta la productividad para la empresa. Os mantendremos informados de estas iniciativas.

Otras Propuestas

Trabajo realizado:

En el mes de enero solicitamos a la Dirección que, dado que este año los días 24 y 31 de diciembre caen en sábado, y tal y como ya se hizo en el año 2005, se incluyera en el calendario laboral del 2011 que el viernes 23 y 30 de diciembre tuvieran una jornada de 9:00 a 12:00, siempre y cuando las circunstancias del negocio lo permitiesen.

Situación actual:

La respuesta de la Dirección fue que nuestra petición carecía de fundamento práctico y no consideraban necesario hacer variación alguna al horario de esos dos días tal y como proponíamos desde la Sección.