



Feliz Verano!

29 de Julio de 2013

Hola a todos,

Desde la Sección Sindical Estatal de CCOO de SAP España esperamos que disfrutéis al máximo de unos bien merecidos días de descanso lejos de la rutina diaria. Aprovechamos para remitiros este video llamado ["Usa Protector Solar"](#) muy apropiado para el periodo que comenzamos.

También queremos informaros sobre el estado actual de algunos de los principales temas en los que hemos estado trabajando durante este primer semestre y de los que os hemos ido informando puntualmente. Así mismo, queremos animaros a que interactuéis con nosotros vía Twitter a través de la cuenta de la sección [@SAPCCOO](#) que ya cuenta con más de 130 seguidores.

- [Prorrateso del salario variable en bajas de larga duración](#)
- [Grupo de consumo responsable](#)
- [Negociación de convenio](#)
- [Reflexión sobre el Nuevo Plan de Bonus 2013](#)

Para terminar queremos dar de nuevo la bienvenida a todos los compañeros que se han incorporado a SAP en lo que llevamos de año y recordaros a todos que estamos a vuestra disposición para cualquier cosa que necesitéis. Os animamos a que nos enviéis vuestras sugerencias al [mail de la sección](#), así como a visitar nuestra [página web](#) y [blog](#) donde encontraréis todos los comunicados enviados por la Sección y otras informaciones importantes relacionadas con vuestros derechos laborales.

Os deseamos un feliz verano

Recibid un cordial saludo,
Sección Sindical de CC.OO. SAP España

[Volver al principio](#)

Prorrateso del salario variable en bajas de larga duración

El pasado 8 de Febrero acudimos al acto de conciliación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para tratar de llegar a un acuerdo con la dirección sobre nuestra solicitud de que, al menos el periodo de descanso obligatorio de seis semanas tras el parto, no sea computado como ausencia a efectos del pago del bonus. A pesar de la recomendación de los mediadores y de que el hecho de no contabilizar parte de la baja de maternidad en el prorrateso de bonus es práctica en otras subsidiarias, la empresa se negó a considerar nuestra petición por lo

que hemos tenido que presentar una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional.

El próximo 26 de septiembre estamos convocados para el acto de conciliación y posterior juicio en caso de no avenencia. Os mantendremos informados.

[Volver al principio](#)

Grupo de consumo responsable

Como os informamos recientemente, estamos formando un Grupo de consumo Responsable entre los compañeros de la oficina de Madrid. Tenemos previsto empezar en septiembre con el reparto de cestas quincenales de hortalizas ecológicas de temporada, que nos suministrarán los agricultores del Proyecto Tredar. Entre las actividades previstas para el grupo de consumo se incluyen charlas informativas con los agricultores y la posibilidad de organizar una visita a sus cultivos. En una segunda etapa estamos contemplando la posibilidad de ampliar la oferta a la compra de carne ecológica.

Podéis leer nuestro blog sobre este tema [aquí](#).

[Volver al principio](#)

Negociación del convenio

El pasado 4 de julio se firmó “in extremis” el acta de continuación de la negociación colectiva para el convenio de Consultoras hasta el 31 de diciembre de 2013, **manteniendo la aplicación** del contenido normativo del **Convenio Colectivo**, al menos hasta la finalización del referido periodo adicional de negociación. Puedes ver el texto del acuerdo pulsando [aquí](#).

El 23 de Julio la Audiencia Nacional publicó una sentencia por la que considera válidas las cláusulas sobre la vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Reforma Laboral y que tales convenios siguen siendo vinculantes hasta que se firme uno nuevo, tal y como sucedía anteriormente. Esta sentencia refuerza la posición sindical de que son los negociadores los que deben decidir sobre el régimen de vigencia de las condiciones de trabajo.

Como ya os explicamos en un comunicado anterior, si se dejara de aplicar el convenio pasaríamos a estar regidos por el Estatuto de los Trabajadores. Eso significaría que las contrataciones se podrían realizar a partir del Salario Mínimo Interprofesional (SMI): **645 euros/mes**, y no existiría ya ninguna regulación sobre jornada, conciliación, vacaciones, complementos de baja por enfermedad, etc. Aunque en nuestra empresa tengamos condiciones por encima del convenio colectivo, éstas peligrarían seriamente, sobre todo para las nuevas contrataciones.

Os seguiremos informando sobre cómo evoluciona la negociación de nuestro Convenio, que se ha retomado el pasado 18 de julio.

Reflexión sobre el Nuevo Plan de Bonus 2013

En algunos países, como Francia, Holanda y Alemania, el Comité de Empresa tiene poder de decisión sobre determinados temas, entre otros el Plan de Bonus. En España, y debido a la legislación de nuestro país, la Representación Legal de los Trabajadores solo tiene derecho a la información en lo que respecta a dicho Plan por lo que recibimos la misma información que el resto de los compañeros.

Nos gustaría, no obstante, compartir con vosotros algunas de las inquietudes que nos asaltan tras leer la documentación y asistir a la presentación que hizo algunas semanas atrás RR.HH. Como habéis visto, este año y tras el revuelo que tuvo lugar cuando se aplicó el factor de corrección, la empresa ha decidido hacer más transparente la asignación del bonus. Cómo?... quitando el factor de corrección?....No, el factor va a seguir existiendo pero... dicho factor (company performance) se aplicará a la cantidad total de bonus que un director (de primera línea) debe repartir entre sus empleados. Después ya dependerá de su criterio decidir a quien da el 100%, una cantidad mayor o una cantidad menor independientemente de cual haya sido el factor de corrección.

Nos preguntamos que si lo que tiene asignado cada departamento es una cantidad fija, digamos que el 100% de los bonus de sus empleados, si a algunos compañeros se les da más del 100% a otros, necesariamente, se les tendrá que reducir a menos del 100% para que cuadren las cuentas. O no?... Efectivamente. Tal y como explica la documentación, el hecho de que alguien tenga una buena evaluación y haya alcanzado sus objetivos no significa que vaya a recibir un 100% del bono, incluso si la bolsa asignada a su departamento es del 100% o superior. Si dentro del departamento hay personas que han sido evaluadas como "outstanding performance" y se les quiere reconocer su extraordinaria contribución con un bono superior al 100% entonces otros tendrán que recibir menos del 100%. Para facilitar los cálculos, también se indica que, a la hora de distribuir la bolsa existente para el pago del bono, el director debe considerar que aquellos que hayan tenido un rendimiento insuficiente deberían recibir un 0% del bono...

Y qué pasa si la bolsa es inferior al 100% y la inmensa mayoría del departamento ha conseguido el 100% de sus objetivos?... Como tomar la decisión?...Cuál será el criterio que permita diferenciar a unos compañeros de otros?... La manera parece sencilla. **Ya no va a contar tanto el qué has conseguido sino cómo lo has conseguido.** Ese será el factor determinante. La pregunta ahora es saber cómo se mide dicho cómo... Te lo han explicado bien?.... Lejos quedan los objetivos cuantificables, medibles, objetivos... Ahora intervienen otros factores mucho más subjetivos. Y son precisamente estos criterios subjetivos los que decidirán el valor que tienen los objetivos que hemos alcanzado durante el año.

Será importante conocer cuales son esos criterios antes de que llegue el momento de la evaluación anual.

Por supuesto, nos gustaría conocer tu opinión y comentarios sobre este tema.