

PLATAFORMA REIVINDICATIVA

Introducción

La Sección Sindical de CCOO en Sogeti ha reivindicado y reivindica, desde los diferentes órganos de representación la necesidad de que los trabajadores y trabajadoras de la compañía no pierdan su poder adquisitivo año tras año.

Hasta la fecha, desafortunadamente, se ha hecho oídos sordos a las propuestas de negociación colectiva que desde la Representación Legal hacíamos en referencia a la necesidad de un cambio en la política salarial y, en concreto, de las subidas salariales anuales.

Como consecuencia del mantenimiento de la misma política salarial, observamos que la rotación se ha incrementado excesivamente y sin indicios de pararse. Esta situación, avisada por esta representación sindical desde hace tiempo y confirmada con los alarmantes índices de inseguridad en el puesto de trabajo detectados en la encuesta de riesgos psicosociales (Istas21) se está constatando en una realidad. Se ha demostrado, una vez más, la dejadez (y ocultismo de los resultados) en la toma de medidas correctoras es a corto o medio plazo más perjudicial para la compañía.

Desde esa perspectiva, preocupante para esta Sección Sindical, proponemos una serie de medidas de mejora, no únicamente salariales, que puedan redundar en la fidelización de la plantilla actual así como en la captación de nuevos profesionales, haciendo de Sogeti una empresa referente en el sector por en el trato con sus empleados.

Propuesta de política salarial

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) el aumento del IPC desde el mes de enero del año 2001 al mes de Septiembre del año 2007 ha sido del 23,1%, época en la que muchos hemos sufrido congelaciones salariales y/o subidas por debajo del IPC interanual año tras año.

Si a estos datos le sumamos:

- Las estimaciones que han realizado diversas consultoras sobre la subida salarial anual media en España: sitúan la subida media en 2006 en un 5,2% y en 2007 en un 4%.
- El cambio en la política salarial de empresas de gran importancia en nuestro sector, y competencia directa nuestra, (Atos-Origin, T-Systems, EDS, Getronics, SHS Polar, Telenium ...), pactando con la Representación Legal en sus empresas acuerdos salariales que mantienen o incrementan el poder adquisitivo de sus trabajadores y trabajadoras; así como otras

COMFIA-CCOO SOGETI sección sindical

federación de servicios financieros y administrativos de CCOO

C. Campezo, 1 – Edificio 7, 2ª Planta – Parque Empresarial "Las Mercedes" – 28022 MADRID – Tel. 91 308 44 33 (ext. 7630)

Pl. de la Pau s/n – Edificio 2, 3ª Planta – World Trade Center Almeda Park – 08940 CORNELLA – Tel. 93 253 01 88 (ext. 1210)

C. Ricardo Mico, 5 – 46009 VALENCIA

Web: [http:// www.comfia.net/sogeti](http://www.comfia.net/sogeti)

adherida a la [unión network internacional](#)

Email: sogeti@comfia.ccoo.es



empresas del sector que actualmente están en procesos de negociación similares.

- La actual política salarial en Sogeti, genera desigualdades enormes. Unas desigualdades que, si son paliadas en alguna ocasión, lo son de manera tardía, caprichosa, desigual y generando más desigualdades en la plantilla.

Por todo ello, la Sección Sindical Estatal de CCOO en Sogeti cree en la necesidad imperiosa de cambiar la política salarial actual.

Por tanto, la Sección Sindical Estatal de CCOO en Sogeti propone:

I. Un aumento salarial mínimo garantizado, fijado en el IPC interanual real a final de año para los próximos dos años.

II. Que dicha subida anual se haga para todo el personal a fecha 1 de Enero, o dentro del primer trimestre con retroactividad a 1 de Enero.

III. Un aumento salarial, con una distribución por tramos salariales, repartido en varios años, con un máximo de tres, para mitigar, en parte, la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años, no descartando en futuros años repetir la medida hasta la recuperación total.

IV. El establecimiento de una política retributiva transparente, y objetiva, con criterios claros.

IV. La continuidad a lo largo de los próximos años de de este tipo de política salarial, negociando sus cambios con la representación de los trabajadores, y mirando siempre por el mantenimiento del poder adquisitivo y el crecimiento profesional de toda la plantilla.

Propuesta de beneficios sociales

El pasado Mayo finalizó el “Acuerdo marco sobre empleo y relaciones laborales”, que sirvió como marco negociador para la armonización de beneficios sociales y aumento de días de vacaciones para una parte de la plantilla que no disponía de ellos. Los acuerdos alcanzados verbalmente no han sido consolidados cara a futuro tanto en número de ellos como en sus condiciones particulares.

Entendiendo que una importante medida de fidelización son los beneficios sociales, que estos no están del todo “asegurados” para la plantilla, y que parte de ella no ha obtenido importantes avances en este tema en años, la Sección Sindical Estatal de CCOO en Sogeti propone:

- I. La firma de un acuerdo final de armonización, que consolide las coberturas cara el futuro de los beneficios sociales y el aumento de días de vacaciones derivados del proceso de armonización.***
- II. La obligación, por parte de la empresa, de realizar una prueba piloto que verifique la viabilidad de cualquier cambio en los medios de pago para la subvención de la comida. Dicha prueba piloto deberá realizarse conjuntamente con la Representación Legal de los Trabajadores.***
- III. La subvención de la comida a toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal con algún tipo de reducción de jornada.***
- IV. Que la anteriormente citada subvención para el personal en reducción en jornada, sea completa cuando lo que motivó la reducción de jornada fuera alguno de los supuestos establecidos en la ley o bien la reducción fuera inferior al 20%.***
- V. Que en los restantes casos de personal en reducción de jornada, no incluidos en el punto anterior, la subvención de la comida sea al menos proporcional a su jornada.***
- VI. La subvención del 100%, del importe que no constituye retribución en especie, a los compañeros y compañeras que trabajen por la tarde durante los períodos de jornada intensiva (Julio y Agosto) y/o los viernes durante el año. Al perjuicio que supone un horario peor que el del resto de la plantilla, no debe sumarse el agravio de tener que sufragar de su propio bolsillo la comida.***
- VII. Proporcionar Tickets Guardería a toda persona que con un hijo de 0 a 3 años, que así lo solicite. Así como establecer una hoja de ruta para la subvención al menos parcial de estos en el futuro poniéndonos en línea con el resto de empresas del grupo .***

Propuesta de igualdad y conciliación

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar son, junto con la jornada y con la carrera profesional, otro de los grandes pilares que sustenta hoy, y sustentará cada vez más en el futuro, una buena relación laboral entre empleado y empresa al sentir el trabajador que a la empresa le merece un respeto y una importancia mínima su vida familiar o personal.

En esa línea, hace más de dos años que la Sección Sindical de CCOO propusimos un cambio en la jornada, que además de ser desigual entre la plantilla de Sogeti es también superior a la que las empresas de la competencia tienen, ofreciendo por tanto éstas más posibilidad para disfrutar de tiempo libre. En Sogeti, en función de nuestro centro de trabajo tenemos que:

	AÑO 2007	AÑO 2008
MADRID	1.800	1.808
BARCELONA	1.772	1.772
VALENCIA	1.780	1.780
BILBAO	1.800	1.808

Por otro lado, leyes como:

- *La Ley de conciliación de la vida laboral y familiar.*
- *La Ley contra la violencia de Género.*
- *La Ley de Dependencia.*
- *O la más reciente, Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

Han fijado como derechos, el reflejo de lo que venía siendo una necesidad social. En concreto, la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres obliga a Sogeti a negociar un plan de Igualdad.

Por todo ello, la Sección Sindical Estatal de CCOO en Sogeti propone:

- I. *La reducción de la jornada total anual a 1750 horas, situándola en la media del sector, igualando la de todos los centros y posibilitando la ampliación de la jornada de verano a las últimas semanas de Junio y primeras de Septiembre, coincidiendo con los periodos vacacionales de nuestros hijos e hijas .***

- II. *Un plan de Igualdad que incluya medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y a favor de las víctimas de la violencia de género como:***
 - a. *Ampliar el permiso de lactancia.***

 - b. *Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.***

 - c. *Asimilar las parejas de hecho a los matrimonios en el tratamiento de los permisos.***

 - d. *Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como:***
 - *Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.***
 - *Estipular periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.***
 - *Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, de media hora diaria.***
 - *Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.***
 - *Creación de una bolsa de horas anual e individual para asuntos propios justificados (gestiones, enfermedad grave o muy grave de hijos o mayores dependientes, ...).***
 - *Posibilidad de disfrute de vacaciones del año siguiente en caso de tener a su cuidado hijos o personas dependientes enfermos graves o muy graves.***
 - *Concesión de permisos no retribuidos para la resolución de situaciones de emergencia***
 - *.....***

 - e. *Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes.***

 - f. *Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.***

- g. Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.*
- h. Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.*
- i. Promover condiciones de trabajo, protocolos de actuación y prevención, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

Conclusiones

La Sección Sindical de CCOO entiende que las medidas propuestas serían un excelente inicio hacia el cambio que es necesario en Sogeti, dónde las personas sean realmente el principal activo de la compañía. Estas medidas, algunas sin coste alguno, nos asimilarían, en algunos aspectos, a nuestra competencia directa y en otros nos diferenciarían, en positivo, haciendo de Sogeti una empresa atractiva donde trabajar.