

Un acuerdo, muchas mejoras

Después de las primeras valoraciones, breves y necesarias, que dimos tras la firma del "Acuerdo sobre políticas sociales, salariales, de igualdad y condiciones laborales en Sogeti", hemos preferido que pasara un cierto tiempo para profundizar en el contenido del acuerdo y sus avances significativos. Hemos querido evitar también un exceso de información para que todo el mundo haya tenido tiempo de realizar su propio, y oportuno, estudio sobre el contenido del acuerdo. La Sección Sindical de CCOO entendemos que esta profunda reflexión y valoración sobre el acuerdo sólo es posible en nuestro boletín, "La Chincheta" y, por tanto, en él lo hemos incluido, sin, con ello, excluir otros temas de interés.

El acuerdo firmado representa un salto cualitativo y sin precedentes en muchos aspectos, como bien sabemos aquellos que llevamos tiempo trabajando en Sogeti, pero también un punto y seguido con "deberes" pendientes por parte de todos. Por primera vez, hemos tenido un proceso negociador en el que también la empresa ha trabajado a fondo, lo que ha permitido llegar a un punto de encuentro: este acuerdo global que beneficia a toda la plantilla. Deseamos que esta actitud negociadora de la empresa tenga continuidad en el tiempo, de modo que los sindicatos podamos encontrar nexos de trabajo comunes para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de la plantilla.

La Frase: *Los peldaños de una escalera no están hechos para descansar en ellos, sino para seguir ascendiendo*
(F.G. Slaughter)

Ultima hora: Nuestro apartado "Pregunta a COCO" ha sido ampliado a última hora, en detrimento de otras secciones, debido a la avalancha de cuestiones que nos han llegado desde el pasado viernes. No dejéis de leer esta sección en la página 5.



El acuerdo salarial en comparativa

El incremento salarial medio pactado en los convenios registrados en Enero alcanzó el 3,27%

Según el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL), confeccionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el incremento salarial medio pactado en los 1.945 convenios laborales registrados en el mes de Enero de 2008 alcanzó el 3,27%.

Para los convenios de empresa registrados en enero el incremento se situó del 2,66%, mientras que en los de ámbito superior a la empresa alcanzó el 3,35%. Por otro lado, **por sectores de actividad**, el mayor incremento salarial acordado en enero correspondió a la construcción, con el 3,61%, y el menor en el sector agrario, con el 2,91%. La subida del sector **servicios se situó el 3,27%**.

El mismo boletín publica, según rama de actividad, **el incremento salarial medio pactado en los convenios de empresas dedicadas a actividades informáticas e I+D en un 3,10%**.

Todos estos datos pueden consultarse en internet en la dirección:

<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/CCT/index.htm>



Política salarial

**Por fin y
para siempre**

**¡Subida para
tod@s!**

El titular del artículo creemos que lo resume todo. **La consecución de un objetivo en el que la Sección Sindical de CCOO hemos dedicado mucho esfuerzo, mucho trabajo, mucho tiempo en la negociación, en el diálogo, en desarrollar diversas propuestas e incluso en la acción sindical.** Ha sido un trabajo muy duro y que ha merecido la pena, después de que durante mucho tiempo los sindicatos nos hemos hartado de encontrar siempre la misma respuesta por parte de la Dirección: No hay café para todos.

Somos conscientes que la respuesta de toda la plantilla ha sido clave para la consecución del acuerdo, participando en el referéndum que la Sección Sindical de CCOO planteamos, y refrendando nuestras propuestas para darles la fuerza, el apoyo y credibilidad necesarias para plantearlas a una Dirección que había empezado a entender que la política salarial que se aplicaba no era adecuada.

Después del referéndum, todas las partes ya partíamos de la base que en Sogeti **era necesaria una política salarial de mínimos, con independencia de la subida adicional asociada al desempeño que pudiera haber a título individual.**

No podemos olvidar de la base de la que partíamos. A inicios del año 2007, la planificación de subidas salariales (con datos aportados por la empresa) incluía a más de un 25% de la plantilla en congelación salarial (es decir, subida 0%) y un reparto durante todo el año de las subidas salariales (llegando incluso al mes de Noviembre).

Para la Sección Sindical de CCOO había tres pilares fundamentales en los que se debía basar el acuerdo: intentar mantener el poder adquisitivo, cambiar las dinámicas de las subidas (con la aplicación a una fecha fija) y no vincular éstas a resultados empresariales o desempeño. Y creemos que los objetivos los hemos cumplido de una manera más que correcta dada la situación general complicada en la que nos encontramos: rumores de recesión económica, caídas de las bolsas, situa-

ción de la compañía en el mercado, inflación desmesurada, etc... que hacen complicado a cualquier empresa del sector de servicios tomar grandes compromisos a muy largo plazo.

En ese marco, la Sección Sindical de CCOO entendimos que **las soluciones pasaban por soluciones de transición, previsión y ciertas garantías, sin perjuicio a la plantilla y con un compromiso de futuro sólido por parte de la compañía.**

El año **2008** se convierte en un año de transición (con dos únicas fechas de subida mínima), obteniendo **una subida de 3,78%** (90% del IPC) en:

- Enero, a los congelados en 2007 y a los que se les subió en el primer semestre de dicho año (adelantando en ciertos casos 5 meses su subida, si es que no iban a ser congelados).
- Julio, a los que se les subió en el segundo semestre del 2007 (adelantando en ciertos casos 4 meses su subida, si es que no iban a ser congelados).

En cualquier caso, todos tendrán, como mínimo, **subida en Enero de 2009 del IPC siempre que no supere 3,6%**, porcentaje que corresponde a la previsión en Enero del IPC para el año 2008 de la **Fundación de Cajas de Ahorros (FUNCAS)**. De hecho, en la nueva previsión que acaba de realizar FUNCAS, sitúa el IPC para el 2008 en un 3,4%, con lo que si acabase el año así tendríamos asegurado, como mínimo, el IPC para todos en el año 2009. Esto, sin menoscabo que, en la hipotética posibilidad que pasase lo contrario, la negociación que se abriría a finales de 2009 se plantearía la revisión que fuera necesaria tal como se realiza en la negociación de los convenios colectivos.

La solución encontrada para el año 2008 y 2009 nos parece muy satisfactoria si, además, añadimos el gran compromiso tomado por la compañía para el futuro: **La eliminación de la congelación salarial para siempre en Sogeti**, partiendo de la base que en la negociación de cambio de convenio elimina los artículos de compensación y absorción de los Convenios Colectivos y el Estatuto de los Trabajadores. Este es un compromiso que nos da una situación más que envidiable en el sector.

Simplemente preguntad a vuestras amistades que trabajen en el sector: ¿En tu empresa tenéis un compromiso que NUNCA MÁS se congelará a nadie? Os podemos decir que difícilmente os darán una respuesta afirmativa.

Porque en SOGETI el 0: ¡NUNCA MÁIS!



Jornada Trabajar menos, conciliar más

Desde hace unos años, la Sección Sindical de CCOO hemos planteado la necesidad de establecer un cómputo anual de horas en todos los centros de trabajo. Partíamos de unas diferencias entre centros donde no existía dicho cómputo anual (Madrid y Bilbao) y centros en los que existía pero eran diferentes (Barcelona y Valencia).

Nuestro objetivo era ambicioso y se ha hecho realidad. No sólo era establecer un cómputo idéntico para todos, sino también reducirlo significativamente y redistribuir mejor la jornada para incidir la conciliación de la vida personal y familiar. Así se lo plasmamos en una propuesta que se entregó a la Dirección a inicios del 2005, y a pesar de nuestra insistencia hasta ahora no habíamos obtenido resultado alguno.

Con el acuerdo de jornada firmado, se avanza de manera más que substancial sobre este punto en concreto. En una primera fase de implantación (**año 2008**), **se establecen donde no existían los cómputos de jornada anual, implicando que se trabaje este año hasta 36 horas menos en Madrid y Bilbao, 8 menos en Valencia, igualándolos con el centro de Barcelona** que gozaba de una mejor jornada anual (1772 horas anuales). **Además**, y esto sí para todos los centros, se hace una primera redistribución de la jornada para **poder iniciar la jornada de verano el día 23 de Junio**.

En su segunda fase (**año 2009**), **se reduce 22 horas más** el número de horas en todos los centros hasta las 1750 horas anuales y se vuelve a realizar una nueva redistribución que, inicialmente consistirá en **ampliar otra semana más de jornada de verano en Septiembre y un día festivo**. En definitiva, tenemos asegurado dos meses y medio de jornada de verano y un día festivo. Éste último está pendiente de determinar, en un proceso negociador a abrir a finales de este año, si se tratará de un día en concreto o varios a elegir uno o, incluso, como proponemos, llegar a canjearse por dos semanas más de jornada de verano para llegar a los tres meses de jornada de verano.

Esta reducción, más que significativa, de la jornada no tiene precedentes en otras empresas del sector. No sólo por el breve plazo acordado para implantar un cómputo fijo anual sino también por el resultado final: 1750 horas anuales.

En concreto, y para poner ejemplos de empresas del sector: Cap Gemini (sin cómputo anual/aprox. 1810 h), Atos-Origin (1760 h), EDS (1757 h),....

Y el logro es más importante aún si consideramos que las reducciones de cómputo anual en los convenios colectivos rara vez superan las 24 horas en varios años.

En definitiva, el acuerdo de jornada representa un gran paso adelante en la mejora de nuestras condiciones laborales y en nuestra conciliación.

¡Porque si trabajas menos horas puedes disfrutar más de tu vida!



Plan de Igualdad Primeros pasos Importantes y necesarios

La aprobada el año pasado **Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, obliga a empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores a tener un Plan de Igualdad para prevenir y resolver los posibles problemas de género existentes en las empresas. Esto quiere decir que **Sogeti está obligada, por dicha ley, a tener un Plan de Igualdad.**

La representación sindical no puede mirar desde la barrera este hecho y debe **incidir para que dicho Plan de Igualdad no esté vacío** de medidas preventivas y correctoras, en el caso de encontrarse desigualdades de género. Y así lo hemos entendido siempre la Sección Sindical de CCOO.

El acuerdo firmado es un **primer paso hacia la consecución de este objetivo**, obteniendo el compromiso por escrito de la Dirección de negociar durante este año 2008 un Plan de Igualdad e iniciando el proceso mediante la constitución de una Comisión para la Igualdad, que se creará según la única propuesta presentada a la mesa, confeccionada por la Sección Sindical de CCOO.

Dicha Comisión se encargará de detectar aquellos posibles problemas de género que puedan existir en Sogeti, mediante el estudio de los datos que la empresa se ha comprometido a entregar, así como del seguimiento regular de la aplicación de las medidas correctoras que en el Plan de Igualdad se detallan.

La Sección Sindical de CCOO entendemos que el Plan de Igualdad resultante no sólo debe de quedarse en las necesarias medidas preventivas y correctoras. **En un Plan de Igualdad también deben incluirse medidas que mejoren la conciliación personal y familiar**, que reduzcan la doble presencia (trabajo y hogar) y faciliten nuestra vida, **porque trabajar no debe de estar reñido con vivir.**

Según se avance en este tema os iremos informando puntualmente.



Beneficios sociales Consolidando y Mejorando

La Sección Sindical de CCOO entendíamos que el proceso negociador de la armonización de los beneficios sociales y aumento de días de vacaciones se había cerrado en falso. Para CCOO es muy importante que los acuerdos queden por escrito de la mejor manera y detalle para evitar disgustos posteriores para cualquier trabajador o trabajadora. **Nos preocupaba ver cómo el seguro médico subvencionado no estaba cerrado para las coberturas mínimas** que ofrecía, posibilitando un cambio futuro a otra compañía con menos coberturas y sin ser negociado. Asimismo **también nos preocupaba no asegurar el aumento de los días de vacaciones a veinticuatro**, cuando en nuestros contratos de trabajo y convenio aparecen menos días laborables de vacaciones. **Con la firma del acuerdo se consigue consolidar estos puntos** y normalizar lo que entendemos debe de ser un proceso negociador.

Pero **el acuerdo conseguido nos lleva más allá. Resuelve reivindicaciones de la Sección Sindical de CCOO** con referencia a la subvención de la comida:

- **No discriminación de personas con reducción de jornada.** Se estaba denegando para algunos tipos de reducción con lo que se producía una discriminación.

- **La compensación mayor para el personal que tiene un horario más lesivo**, al no disfrutar de la jornada de verano o de los viernes por la tarde libre. **Se ha pasado de no tener subvención a subvencionarse el doble para esos días en concreto.** Todo ello, de manera independiente a la compensación horaria anual que les pudiera corresponder.

Como punto final, el acuerdo recoge un compromiso de gran calado. La **armonización del resto de condiciones laborales mediante un proceso negociado, no impuesto unilateralmente por la empresa, de cambio de convenio colectivo en Barcelona y Valencia durante este año** y con aplicación para el 2009. Un proceso que requerirá de un trabajo muy duro durante este año y del que **os mantendremos informados puntualmente, como CCOO siempre hacemos.**

Las Preguntas a COCO



Tengo jornada reducida, ¿el acuerdo firmado de jornada tiene alguna afectación para mí?

Efectivamente, tu jornada también se reducirá proporcionalmente según el nuevo cómputo si este ha cambiado para este año. Ponte en contacto con tus delegados/as de CCOO para que te informen.

Trabajo en el cliente y hacemos un horario diferente al de la oficina de Sogeti, ¿el acuerdo firmado en qué me afecta?

Calcula las horas que trabajarás este año y lleva la cuenta. Si superarás el cómputo anual (**1772 horas para todos los centros**), reclama a tu responsable sobre la compensación y que deje claro cuándo la realizarás. CCOO llevamos cuatro años defendiendo la compensación en el mismo año pero la empresa ha desestimado nuestras propuestas y suele hacerlo de un año para otro.

Para las compensaciones del 2007 recuerda que en Barcelona son 1772 horas y en Valencia 1780.

Madrid y Bilbao no tenían cómputo anual en 2007. La compensación para estos centros, que siempre hemos reivindicado a la empresa y que en algunos casos tenemos constancia que se ha hecho, es sobre la igualdad con el cómputo de las oficinas respectivas, que corresponde en 2007 a 1785 horas anuales en Madrid y a 1786 horas anuales en Bilbao.

Trabajo en un cliente los viernes por la tarde, ¿cómo reclamo la subvención de comida de 9 euros?

Según nos dice Administración, se te debería haber comunicado la forma de hacerlo. Para los que trabajan todos los viernes se proporcionarán vales de comida. Si trabajas viernes alternos o esporádicos, deberás pedir el tique de caja de la comida y pasarlo en tu hoja de gastos. Si todavía no te han informado desde tu unidad sobre el procedimiento, ponte en contacto inmediatamente con la Sección Sindical de CCOO en sogeti@comfia.ccoo.es

¿Qué subida mínima tendré? ¿Podrá ser menor a un 3,78%?

No. La firma del acuerdo obliga a que este año (en Enero o Julio, según te corresponda) se te suba un MINIMO de un 3,78% el salario bruto anual.

Mi jefe me ha dicho que no puede subir más de un 3,78% por el acuerdo ¿Es verdad?

No. Ésa es sólo una subida mínima.

Soy un trabajador de Valencia y he realizado horas extras. ¿Cómo se me compensan?

La compensación debe de ser de 1,75 horas por cada hora y de 2 horas por cada hora si es realizada en domingo o festivo, según el convenio colectivo vigente.

¿El horario se recalcula cada año en función de los festivos que caen en domingo?

No. Hasta el año pasado se recalculaba el horario en función de diversas variables, una de ellas era que algún festivo fuese sábado. Nunca en domingo ya que dicho festivo se traslada, por ley, a un día laborable.

A partir de la firma del acuerdo, no hace falta recalcular ya que, de lunes a jueves el horario oficial es de 8 horas 15 minutos (fuera de la jornada de verano que es de 7 horas).

¡ Pregunta a COCO !

COCO espera tus preguntas en

sogeti@comfia.ccoo.es



Inqalabs ya es Sogeti

El pasado 17 de Febrero se comunicó al delegado de personal de CCOO en InQA.Labs, la finalización del proceso de fusión de InQA.Labs en Sogeti mediante la inscripción en el Registro del Tribunal de Comercio el día 13 de Febrero.

Aunque ya hace muchos meses que los compañeros y compañeras de InQA.Labs están totalmente integrados operativamente en Sogeti, este era un paso que estaba pendiente.

Una vez más, y ahora de manera formal, bienvenidos a Sogeti. Esta Sección Sindical está a vuestra disposición para trabajar con vosotros y por vosotros, como ya veníamos haciendo coordinadamente con vuestros delegados de personal y con los que seguiremos trabajando.



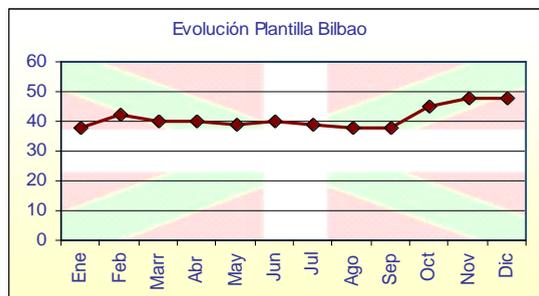
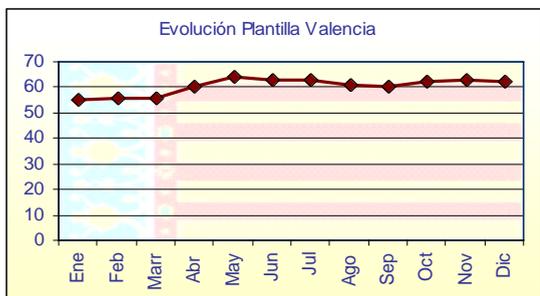
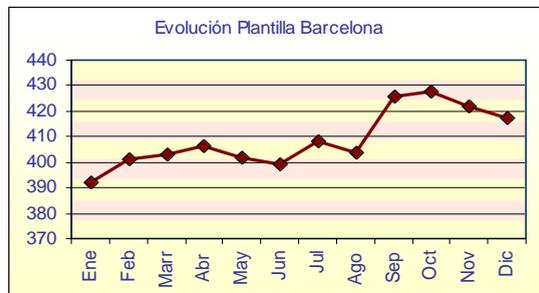
Una empresa de CINE





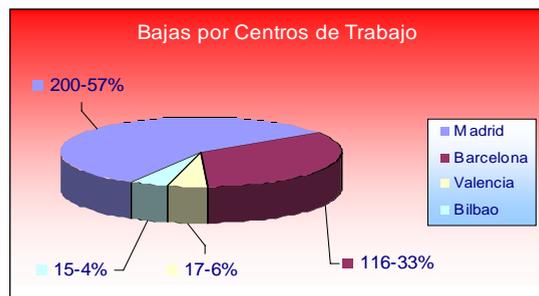
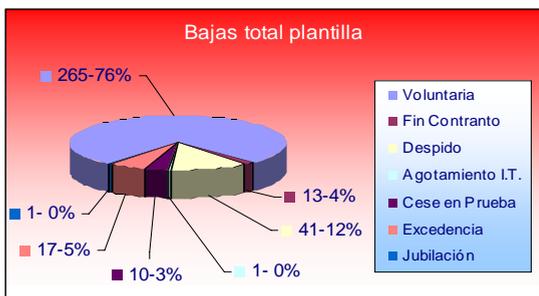
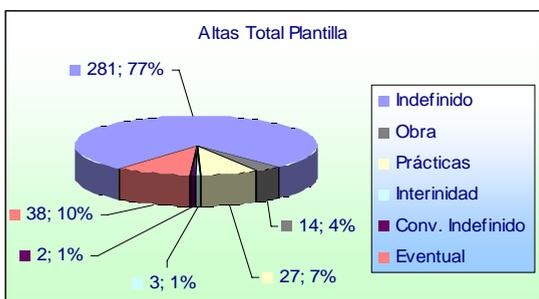
EVOLUCION DE LA PLANTILLA EN SOGETI (AÑO 2007)

Durante el año 2007 existen dos hechos que marcan la trayectoria de Sogeti en el año: la gran rotación existente (con especial incidencia en el centro de Madrid) y la adquisición de InQA.Labs (que aumentó la plantilla en el centro de Barcelona). En el último trimestre se ha revertido esa tendencia negativa de pérdida de plantilla, especialmente en el centro de Madrid, aunque sin llegar a recuperar la plantilla perdida durante el año, que llegó a su punto culminante en el mes de Agosto. Los centros de Valencia y Bilbao siguen manteniendo una plantilla estable durante el año 2007.



ALTAS Y BAJAS EN SOGETI (AÑO 2007)

Hay un dato principal y preocupante: del total de bajas, el porcentaje de bajas voluntarias es un 76% (265 trabajadores). Aunque la tendencia es positiva a final de año (en los últimos cuatro meses el número de bajas voluntarias ha descendido), la Dirección debe continuar tomando medidas para que el año 2008 se revierta de manera definitiva esta sangría de talento que tiene Sogeti. Para acordar medidas nos postulamos, desde ya, ante la Dirección para tratar asuntos como la conciliación, carrera profesional, formación, dietas, etc... temas que podemos y debemos tratar para avanzar conjuntamente en hacer de Sogeti una empresa mejor.





La Sección Sindical de CCOO en EDS ha firmado la renovación del acuerdo, conseguido hace dos años, **para frenar los despidos** que se estaban produciendo y que tenían como objetivo deslocalizar la producción hacia empresas del grupo con peores condiciones laborales. Previamente a la firma de la renovación del acuerdo, la **Sección Sindical de**

CCOO en EDS había realizado una serie de acciones de protesta, planteado un calendario de huelgas y previsto una serie de movilizaciones que diferentes Secciones Sindicales y Comités de Empresa (entre la que se encuentra la **Sección Sindical de CCOO en Sogeti**) habíamos apoyado, explícita y solidariamente, ante la Dirección de EDS.



UNI obtiene un premio del Senado Francés por la protesta en Second Life. La protesta, que fue organizada por la UNI y la RSU (sindicato italiano), ante el conflicto abierto en IBM Italia fue el primer evento de estas características que se ha dado en un mundo virtual. Implicó a casi 2.000 participantes, que se manifestaron en las islas de IBM en Second Life

durante 12 horas. La protesta virtual tuvo como resultado un éxito real: el Consejero Delegado de IBM Italia dimitió poco después de la protesta y se reabrieron las negociaciones con la Representación Sindical Unitaria (RSU), que desembocaron en un acuerdo favorable para los 9.000 trabajadores de IBM Italia.

UNI es la agrupación internacional de sindicatos, a los que COMFIA-CCOO es uno de sus integrantes. Podéis ver el video de la protesta en http://www.youtube.com/watch?v=PGQfmXK6mIs#GU5U2spHI_4



El pasado 2 de Octubre se difundió en prensa la noticia de la venta del departamento de "Network Services Delivery" de IBM a AT&T. Hace 8 años, IBM vendió otra filial a AT&T con el resultado, después de despidos, que actualmente sólo quedan 3 trabajadores de los 45 afectados en aquel momento. Los trabajadores de dicho departamento de **IBM Global Services han decidido hacer 5 días de huelga consecutiva**, ante la negativa de la empresa a ofrecer garantías de retorno en caso de despido.

8 de Marzo Día Internacional de la Mujer Trabajadora



Participa con la Sección Sindical de

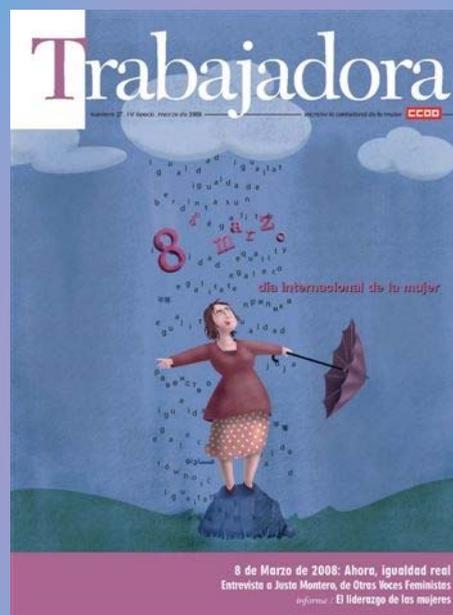


Haznos llegar tus dudas, sugerencias, propuestas, ... a

sogeti@comfia.ccoo.es

Trabajadora

Marzo 2008



Revista Trabajadora.

Publicación de la Secretaria de la Mujer Confederal

La podéis encontrar en:

<http://www.comfia.net/archivos/67663.pdf>



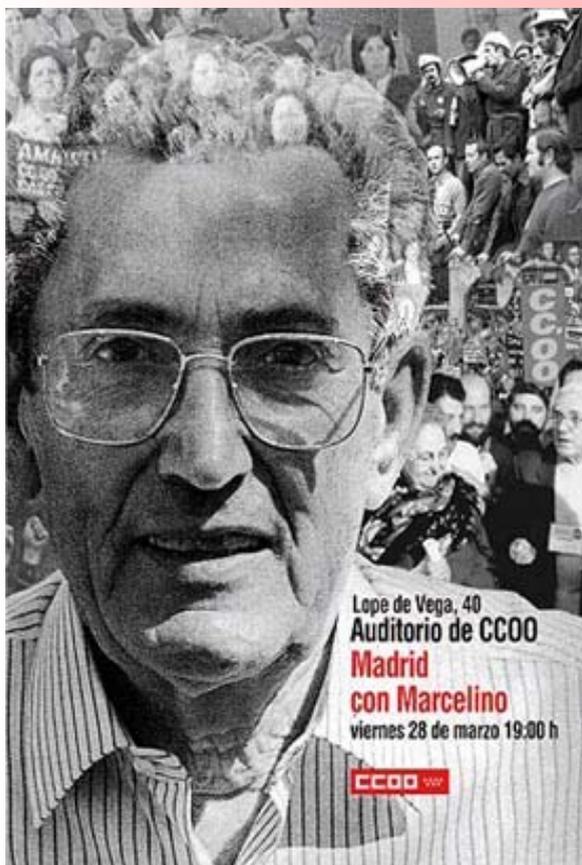
*"¡Ni nos domaron, ni nos doblaron,
ni nos van a domesticar!"*

Homenaje a Marcelino Camacho.

Comisiones Obreras rindió homenaje a uno de sus fundadores y primer secretario general, Marcelino Camacho, quien, en sus 90 años de vida, ha sido uno de los principales protagonistas de la historia del movimiento obrero de nuestro país en el último siglo.

Afiliado al Partido Comunista, luchó en el bando republicano en la guerra civil, hecho que le valió su reclusión en campos de trabajo en el norte de África al final de la contienda. Al conseguir escapar, marchó a la ciudad de Orán donde convivió con muchos otros exiliados españoles, entre ellos la que sigue siendo su inseparable compañera, Josefina Samper.

A finales de los años 50, regresó a España para trabajar como obrero metalúrgico en la empresa Perkins Hispania donde fue elegido representante de los trabajadores por el Sindicato Vertical, dentro de una estrategia del Partido Comunista para introducir gente afín en las estructuras del único sindicato permitido por el régimen franquista. Por sus actividades sindicales dentro de las todavía ilegales Comisiones Obreras, fue encarcelado junto a los otros nueve miembros de su coordinadora tras una redada policial mientras se reunían en una iglesia en Pozuelo (Madrid). Tras año y medio esperando el juicio, éste coincide con el asesinato de Carrero Blanco, por lo que el régimen franquista condena duramente a los detenidos con penas que iban de los 12 a los 20 años en el conocido como proceso 1001, penas que fueron condenadas internacionalmente por su dureza.



Tras el indulto y la legalización de las Comisiones Obreras como una confederación sindical, fue elegido como su primer secretario general en la Asamblea Constituyente celebrada en Barcelona en 1976. Al año siguiente también fue elegido diputado al Congreso por Madrid, siendo reelegido en 1979. Desempeñó el cargo de secretario general hasta el año 1987, ocupando desde entonces el cargo honorífico de Presidente hasta 1995, cuando dimite por diferencias políticas con los dirigentes del sindicato.

La figura de Marcelino Camacho debe ser uno de los ejemplos a seguir para todas las y los compañeros, una persona fiel a sus ideas y principios e incansable en su lucha por defender los derechos de la clase trabajadora. Como dijo al salir de la cárcel y repitió en el homenaje que se celebró en su honor:

"¡Ni nos domaron, ni nos doblaron, ni nos van a domesticar!"

CCOO de Madrid rinde un segundo homenaje a Marcelino el próximo día 28 de Marzo.



http://www.comfia.net/sogeti/ TU WEB!

Mantente bien informado con



¡Afílate a CC.OO.!

Para afiliarte, contacta con los delegados y delegadas de CC.OO. en:

- Madrid** C/ Campezo nº1 (Parque Empresarial "Las Mercedes") Edificio 7 Planta 2
Tf. 91 308 44 33 (extensión 7630)
- Barcelona** Plaza de la Pau s/n Edificio WTCAP 2 Planta 3 (Cornellà del Llobregat)
Tf. 93 253 01 88 (extensión 1210)
- Valencia** C/ Ricardo Micó, 5
Tf. 645 76 20 52
- Email** sogeti@comfia.ccoo.es
- Web** www.comfia.net/sogeti

O afílate en la web : <https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>