



COMFIA-CCOO, la mejor ruta para SOGETI

Índice

| | |
|---|---|
| Introducción | 2 |
| Programa 2008 – 2012 | |
| Mejor con D.P.S. | 3 |
| No les des la llave, Ábreles la puerta | 5 |
| ¿Saltamos? | 7 |

Introducción

El proyecto que os presentamos en este programa, y que hemos denominado “*COMFIA-CCOO, la mejor ruta para SOGETI*”, representa nuestra búsqueda de soluciones para hacer de Sogeti una empresa más competitiva y mejor para sus trabajadores y trabajadoras, en un panorama, como el actual, de incertidumbre económica.

Para superar esta situación, en CCOO creemos que Sogeti debe considerarnos a todos sus trabajadores y trabajadoras como su mayor activo. Y por ello, entendemos que debemos seguir formando parte, mediante la negociación colectiva, de las decisiones que nos afectan y aportando nuestras ideas, sugerencias y propuestas.

En estos próximos cuatro años, será esta negociación la que marcará el futuro de algunas de nuestras condiciones laborales. Las más inmediatas: la negociación del cambio de convenio colectivo y la creación, entre sindicatos y empresa, del primer Plan de Igualdad en Sogeti. Posteriormente, y no por ello menos importantes, quedan otros capítulos en los que seguir trabajando, por no estar regulados, por estar pendientes de revisión, de mejora o por ser ambiguos: carrera profesional, dietas, guardias, beneficios sociales, política salarial, medidas de conciliación, etc...

En este proyecto, “*COMFIA-CCOO, la mejor ruta para SOGETI*”, plasmamos tus sugerencias, proponemos soluciones a tus problemas y a tus reivindicaciones, y desarrollamos un modelo en el que prime la calidad de tu vida y tu trabajo. El mayor o menor grado de cumplimiento de este proyecto dependerá, en gran medida, de la participación e implicación de toda la plantilla.

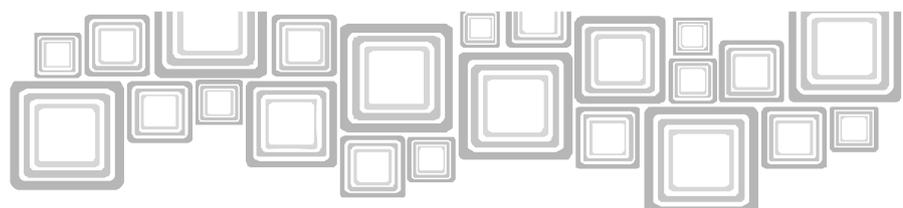
En CCOO sólo podemos prometerte, como hicimos hace cuatro años, mucho trabajo y mucho esfuerzo para dirigir la nave hacia el destino que te presentamos. Pero el motor que nos propulsará en la ruta lo debemos alimentar entre toda la plantilla.

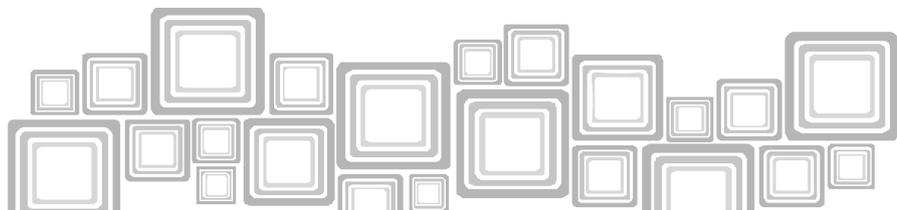


¡Arranca el motor el día 22 de Mayo!

**vota
CCOO**

comprometidos contigo





elecciones sindicales

Programa 2008/2012 COMFIA-CCOO, la mejor ruta para SOGETI

Mejor con D.P.S.



En SOGETI, la desregulación de muchas de nuestras condiciones laborales y el modelo descentralizado en unidades de negocio, hace que cada unidad resuelva (o no) de diferente manera situaciones que son comunes a toda la plantilla, provocando agravios comparativos que no deberían producirse. Para evitar que cada unidad tome las curvas con diferentes trazadas, COMFIA-CCOO propone el uso de su *DPS* (Desarrollo Personal Sostenible) que se concreta en:

COMFIA-CCOO propone el uso de su *DPS* (Desarrollo Personal Sostenible) que se concreta en:

Homologación

La decisión empresarial de cambiar los convenios colectivos a los que estamos adscritos en Barcelona y en Valencia para el año 2009, es un paso más para la consecución de la homologación de las condiciones laborales entre todos los centros de trabajo de Sogeti. Afortunadamente, y gracias al acuerdo firmado por CCOO y la empresa, este proceso, que en alguna ocasión se nos ha planteado como una imposición, se realizará de manera negociada.

Nuestros objetivos pasan por la homologación real de las condiciones laborales de todos los centros, intentando mantener las máximas mejoras para extrapolarlas al resto de centros de trabajo de Sogeti. En esa línea, ya hemos avanzado algo en el presente año ya que, gracias al mencionado acuerdo, algunos de los puntos que se nos podrían presentar como de mayor conflicto (jornada laboral, compensación y absorción del salario), han sido ya solucionados y, por tanto, se han desvinculado de la negociación. Por tanto, el trabajo pasará por:

- Equiparar categorías profesionales.
- Adaptar los conceptos salariales.
- Mantener los pluses y anticipos.
- Regular adecuadamente las dietas y el kilometraje.

Jornada laboral

El acuerdo firmado por CCOO y la empresa ha colocado a Sogeti como una de las empresas del sector con el cómputo de jornada anual más reducido (1750 horas anuales). Este cómputo y su nueva distribución, ampliando la jornada de verano, resulta fundamental para mejorar nuestra conciliación de nuestra vida personal y familiar. No obstante, esta medida queremos que sea complementada con:

- El cambio del festivo adicional (24/31 de Diciembre) por dos semanas adicionales de jornada de verano, haciendo coincidir la jornada de verano con las vacaciones escolares.
- El establecimiento de herramientas y protocolos automáticos de compensación de horas de exceso de jornada y/o extraordinarias, de manera que sea consultable por la parte interesada y compensada durante el mismo año en el que se realiza el exceso de horas.

SOGETI

Vacaciones

Recientemente hemos recibido, por parte de la empresa, una nota sobre "Normas y Procedimientos" de obligado cumplimiento sobre las vacaciones. Estas "normas", que ya os hemos comunicado vulneran los convenios colectivos de aplicación y de las que esperamos una rectificación, destapan uno de los temas pero regulados en Sogeti. Apoyándose en esta normativa "ilegal" y/o sin dar respuesta a las peticiones de las vacaciones, nos impiden una mínima planificación sensata de nuestros días de descanso. Ante esto, CCOO proponemos:

- Una revisión profunda del procedimiento de concesión de vacaciones, donde la falta de confirmación sea siempre positiva para el trabajador.
- Unas condiciones mínimas y de compensación para los cambios, siempre voluntarios, de las vacaciones ya concedidas.

Por ello, trabajaremos para que:

- Se entregue por escrito a cada trabajador el horario que debe realizar, incluso en cada cambio de cliente.
- A los trabajadores con cierta movilidad entre clientes, se les adscriba a un calendario laboral fijo, conociendo así desde inicio de año sus fiestas laborales.
- Exista una compensación económica específica para aquellos trabajadores que realicen, de manera voluntaria, horarios fuera de convenio.



Horario / Calendario



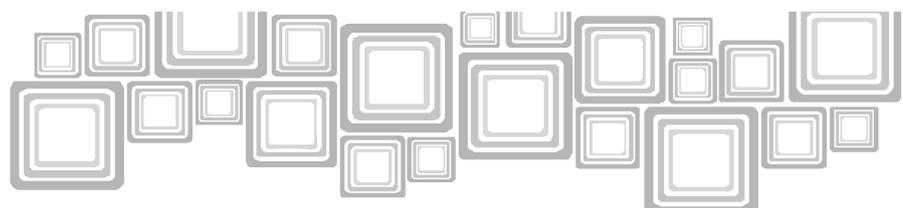
La misma "normativa" que mencionábamos en el punto anterior, también intenta "regular" los horarios en la empresa. Esta "regulación", en la que no se contempla el personal desplazado de manera clara, impide que muchos trabajadores sepan qué horario deben de hacer, dejando en el

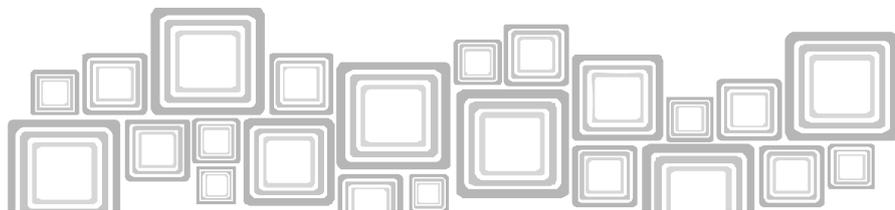
aire su situación. CCOO proponemos una regulación clara del horario, sin perjuicio de la flexibilidad en la hora de entrada y salida.

Política salarial

Salvado un primer gran escollo, con la firma por parte de CCOO y la empresa de un primer acuerdo salarial de mínimos en Sogeti, nuestra apuesta seguirá siendo:

- Continuar con acuerdos de políticas salariales de mínimos que estén basados en el mantenimiento del poder adquisitivo de la plantilla y la transparencia en la aplicación.
- Eliminar las desigualdades salariales dentro de una misma categoría, creando franjas salariales al efecto.





elecciones sindicales

Dietas y Kilometraje

CCOO seguiremos trabajando, y el cambio de convenio colectivo es una primera oportunidad, para la apertura de una mesa de negociación sobre la política de dietas y kilometraje. Los parámetros en los que queremos avanzar son:

- Evitar ambigüedades en la aplicación del pago de dietas y kilometraje, mediante criterios objetivos.
- Tomar como referencia el centro de trabajo de Cornellà para su pago.
- Revisión automática de los importes por aplicación del IPC a inicios de año.

Salud laboral

La vigilancia de la salud, que estamos realizando en la actualidad, es un trabajo de continuidad y que seguirá siendo el objetivo primordial. No obstante, y como todos sabemos, prevenir es mejor que curar. Por tanto, en aspectos preventivos, CCOO propondremos:

- La realización de la evaluación de los riesgos psicosociales.
- La instalación de fuentes de agua gratuitas.
- La asignación de reposapiés para toda la plantilla.
- La realización de clases de gimnasia postural.
- La realización de cursos sobre técnicas de lucha contra el estrés (p.ej. risoterapia).



No les des la llave, ábreles la puerta

SOGETI, como empresa de un sector emergente como es el de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), tiene una plantilla con una media de edad bastante baja (en Barcelona, alrededor de 33 años). Esa media, y la alta concentración alrededor de ella, nos indica que nos encontramos ante una plantilla con hijos en general pequeños o en disposición de tenerlos de aquí a pocos años. Unos hijos a los que queremos ver, disfrutar con ellos, enseñarlos, jugar,...Por este motivo, COMFIA-CCOO propone medidas y soluciones para poderte decir: A tus hijos, "No les des la llave, ábreles la puerta".

Beneficios sociales

En los últimos cuatro años hemos avanzado bastante en beneficios sociales recuperando parte de la gran distancia que nos separaba de otras empresas de nuestra envergadura en el sector. CCOO pensamos que se debe aún avanzar en este aspecto, invirtiendo un dinero ya comprometido en anteriores negociaciones e incrementando la partida para igualarnos a otras empresas. Por este motivo, trabajaremos para que:

- Se aumente la subvención de la comida hasta el 100% del importe máximo no tributable (actualmente marcado a 9 euros diarios).
- Se proporcionen y subvencionen, al menos parcialmente, los vales de guardería a toda persona, con hijos de 0 a 3 años, que lo solicite.
- Se cree un fondo social destinado a ayudas por estudios, nacimiento, préstamos vivienda, etc...

VOTA

Mujer e Igualdad

Nuestra apuesta por la igualdad ha tenido, como primer resultado, el acuerdo firmado por CCOO y la empresa, en el que ésta se compromete a negociar un Plan de Igualdad y a proporcionar los datos que la Comisión por la Igualdad necesita para el estudio y desarrollo de dicho Plan. Éste es el punto de partida para crear una Sogeti mejor, en la que trabajaremos por:

- Crear un Plan de Igualdad con las medidas correctoras de las desigualdades de género detectadas y con las medidas preventivas para evitar futuras.
- Incluir en el Plan de Igualdad algunas medidas de conciliación, como por ejemplo:
 - Asimilación de los permisos entre matrimonios y parejas de hecho.
 - Ampliación del periodo de lactancia.
 - Adaptaciones de jornada para quienes tengan personas dependientes.
 - Creación de una bolsa horaria anual e individual de asuntos propios.
- Hacer el seguimiento posterior del Plan de Igualdad.
- El cumplimiento de las cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.



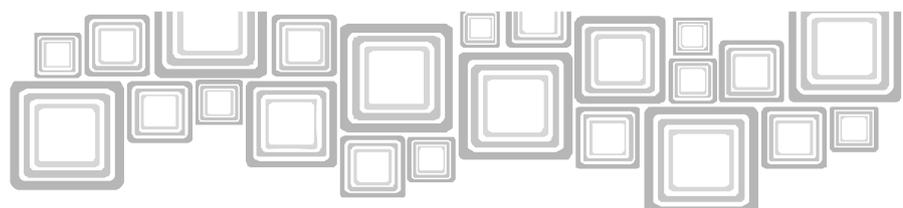
Guardias-Disponibilidades

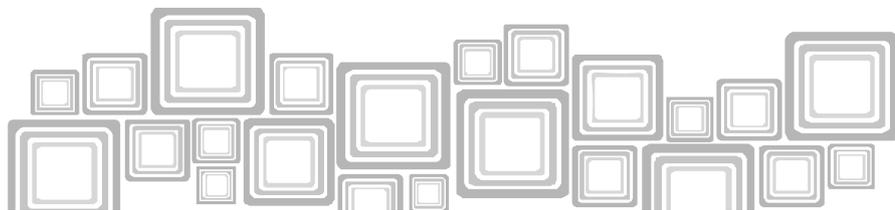
La falta de regulación, por parte del convenio colectivo, de las guardias y disponibilidades permite que en Sogeti en cada unidad de negocio o cliente se estén pagando de diferente manera, creando agravios comparativos entre unos y otros. Por este motivo, desde CCOO trabajaremos por un acuerdo que contemple:



- La definición clara de cada uno de los servicios prestados, separando los conceptos disponibilidad e intervención.
- La creación de una tabla retributiva para cada servicio definido, con revisión automática del IPC a principio de cada año.
- La voluntariedad de prestación del servicio.

VOTA





elecciones sindicales



¿Saltamos?

En los últimos cuatro años, la rotación en SOGETI ha sido desmesurada. Muchos factores han contribuido a que compañeros y compañeras hayan marchado a la competencia, pero hay uno especialmente significativo: la falta de carrera profesional. COMFIA-CCOO propone medidas para solucionarlo. ¿Por qué no *Saltamos* profesionalmente en SOGETI?

Carrera profesional

Si tuviéramos que designar un aspecto donde queda más trabajo por hacer, sería sin duda el desarrollo de la carrera profesional, inexistente en Sogeti. Tenemos constancia que se quiere impulsar, desde la empresa, este apartado y, aprovechándolo, CCOO propondremos:

- La existencia de promociones profesionales no sólo verticales (cambio de categoría), sino también horizontales (dentro de la misma categoría).
- La negociación de baremos y criterios para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa; éstas deben de ser públicas y tendrán prioridad para cubrir las los trabajadores ya en plantilla.
- La clasificación de los puestos de trabajo, así como la definición de las tareas que les corresponden.

Formación

En el apartado de formación, aunque en los últimos cuatro años ha mejorado ostensiblemente, todavía queda bastante margen para la mejora.



En ese sentido, CCOO trabajaremos para que:

- Se mejore el horario de la formación. De esta manera no sólo podremos conciliar mejor nuestra vida personal y familiar sino que también evitaremos la discriminación de hecho que supone poner los cursos en un horario en el que las personas con reducción de jornada no pueden acceder.
- Se establezcan compensaciones de algún tipo para los cursos realizados en horario extralaboral.
- Se constituya una mesa paritaria de formación que desarrolle, en línea con la propuesta entregada a la empresa en el año 2006, las tareas de definición de las políticas formativas, su seguimiento y evaluación.
- Se potencien nuevas vías de formación no presencial.
- Se creen nuevas acciones formativas para toda la plantilla, incluido el personal no técnico.
- Se vincule y publique un itinerario formativo ligado a la carrera profesional (horizontal y vertical).

Contratación

El control y seguimiento de la contratación es una de nuestras tareas, continua y de fondo, no visible para la plantilla. En el mismo sentido que hasta ahora, seguiremos:

- Haciendo el seguimiento de las contrataciones temporales y de obra.
- Controlando las cláusulas anexas que nos hagáis llegar y buscando su corrección o eliminación, caso de ser abusivas.

Comunicación

La comunicación, eje fundamental en nuestra actividad sindical, seguirá siendo prioritaria durante los próximos cuatro años. En este aspecto, CCOO trabajaremos por:

- La mejora de nuestro boletín, tanto en formato como en periodicidad.
- Continuar haciéndoos llegar información del sector, de ayudas, de subvenciones, etc.
- Obtener el listado de desplazados actualizado de manera regular, para continuar con el compromiso de visitarlos.
- Establecer horarios de atención presencial en el despacho de la sección sindical.

Otras áreas

Vamos a seguir trabajando por todas las cosas que te afectan, ya sea en el territorio (la Coordinadora Sindical del WTC), en el sector (las Agrupaciones de las TIC de COMFIA-CCOO) y en el grupo (coordinándonos con los compañeros de Capgemini y en el Comité Internacional del Grupo); haciendo llegar tu voz en los diversos foros y aportando nuestro granito de arena para dignificar esta profesión.



vota
CCOO

comprometidos contigo

