

Balance 2004/2008

Cuatro años de COMFIA-CCOO en SOGETI



¡Sigamos adelante!

Índice

Introducción	2
CCOO, tu sindicato día a día	2
Algunas razones para votar CCOO.....	3
Balance 2004 – 2008	
Política salarial	3
Jornada Laboral	4
Beneficios sociales	4
Formación	5
Comunicación	5
Prevención de riesgos	6
Mujer e igualdad	6
Dietas y kilometraje	7
Movilidad	7
Fusiones	7
Comité Internacional	8
Aportaciones al sector	8

Introducción

Las elecciones sindicales son un momento idóneo, pero no el único, para hacer una reflexión sobre el trabajo realizado en los últimos cuatro años por la Representación Legal de los Trabajadores. En nuestro caso concreto, la mirada a 2004 nos muestra una empresa sin representación en el centro de Barcelona (y muy reciente en Madrid); hoy, la representación está consolidada y ha propuesto y colaborado, de manera positiva, en gran parte de los cambios que han sucedido en estos cuatro años.



Haciendo la necesaria autocrítica, encontramos que muchas cosas se han realizado bien y otras no tanto. La inexperiencia, en los primeros años, es un peaje a pagar. Será el proceso democrático de las elecciones sindicales, quien dará la nota final de curso, en la que tu participación y tu voto serán definitivos para continuar avanzando, en una línea u otra.

Pero hay algo en que sabemos que no os hemos defraudado. En el año 2004, CCOO presentamos un programa electoral de objetivos e intenciones, en el que prometimos, y lo recordaréis quienes estabais aquí en ese momento, *Trabajo, trabajo y trabajo*. Esto lo hemos cumplido y este balance es una pequeña muestra del trabajo visible realizado. Y esto no es por puro azar. Si algo nos define a los delegados y delegadas de CCOO es el esfuerzo, el trabajo, la transparencia y la participación con toda la plantilla porque estamos comprometidos contigo.

Los resultados de este trabajo están a la vista. La mayoría de nosotros tenemos amistades en otras empresas de este sector y podemos asegurar

que difícilmente encontrareis otra empresa en la que, siendo el primer comité de empresa, se haya avanzado tanto en tan poco tiempo. ¡Y aún queda mucho por hacer!

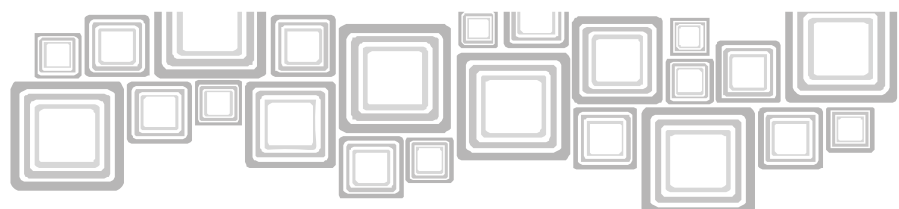
A algunos, especialmente si llevan poco tiempo en la empresa, pueden pensar que esto ha sido fruto de una Dirección “blanda” o con cierta sintonía social. Nada más lejos de la realidad, y eso lo sabemos los “viejos del lugar”. La de Sogeti ha sido un paradigma de cualquier Dirección empresarial en estos cuatro años: inicialmente menosprecio y falta de interlocución válida; después, demoras continuadas para, últimamente, apostar por la negociación real. Pero esta situación actual se puede retrotraer en un futuro. Sólo tú, mediante el voto en las elecciones y tu participación, puede evitar esas posibles tentaciones de volver al pasado.

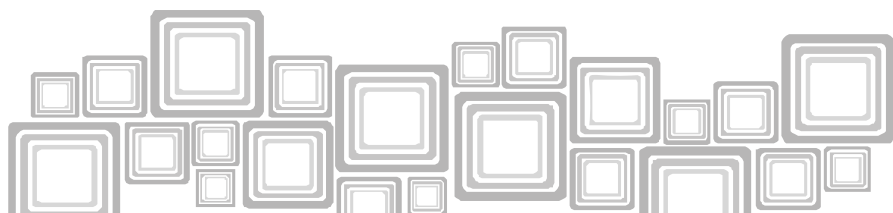
CCOO tu sindicato día a día

Nuestra labor primordial y fundamental es asistir a los trabajadores y trabajadoras de SOGETI. Así, la mayor parte de nuestro tiempo lo dedicamos a atender consultas, dudas, comentarios y situaciones que se producen cotidianamente. De hecho, gran parte de la plantilla nos ha consultado directamente sobre alguna cuestión concreta en estos cuatro años.

Permisos, traslados, clasificación profesional, retribuciones, excedencias, bajas (voluntarias o no), salud laboral, vacaciones, dietas... entre otras muchas materias, son los asuntos que ocupan el día a día de los delegados y delegadas de CCOO, para que proporcionemos el correspondiente asesoramiento laboral e incluso jurídico.

Esa es una de nuestras principales responsabilidades y, para ejercerla, nos presentamos a las Elecciones Sindicales.





elecciones sindicales

Algunas razones para

votar a 

Porque sabes que acudir a CCOO es tener la seguridad de que tu problema va a ser atendido.

Porque CCOO te garantiza un sindicalismo cercano; con presencia cotidiana y visitas donde estés desplazado; informándote e intentando solucionar problemas de todo tipo.

Porque CCOO continúa asentando y desarrollando un modelo sindical basado en el diálogo y en la negociación seria y responsable, sin excluir medidas de presión cuando sean necesarias.

Porque votar a **CCOO** posibilita una representación sindical en permanente esfuerzo por orientar las políticas de SOGETI que nos afectan más directamente, defendiendo y mejorando las condiciones laborales de la plantilla.

Porque CCOO seguirá trabajando para mejorar las diferentes situaciones laborales de todos los empleados y empleadas de SOGETI.

Porque votar a **CCOO** constituye un freno a los abusos contra los derechos de los trabajadores.

Porque en todos los procesos de reestructuración y fusión habidos en el sector, **CCOO** ha garantizado con firmeza y responsabilidad la defensa del empleo y de las condiciones laborales.

Porque sabes que somos un Sindicato que SIEMPRE está presente ante ti, no sólo en época de Elecciones Sindicales.

Por eso, si consideras necesario avanzar en esta labor, **da tu voto** y tu apoyo a **CCOO**

VOTAR LA CANDIDATURA DE CCOO ES GARANTIZAR LA DEFENSA Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA DE SOGETI

Balance 2004/2008

Cuatro años de CCOO en SOGETI

Nuestra política de transparencia hace que el contenido de este balance, que resume un período de cuatro años de trabajo, no suene como algo nuevo. No obstante, nos ha parecido que merecía la pena glosar en un documento los puntos más importantes para que todos, especialmente si sois de reciente incorporación, tengáis un pequeño resumen del trabajo realizado.

Política Salarial

En SOGETI, de manera continuada, la empresa usaba el salario como arma de presión sobre la plantilla, congelando a quien no se prestaba a las "razonables peticiones" de su jefe, a quien ejercía (o pretendía ejercer) sus derechos laborales o a quien tenía la mala suerte de estar en un cliente donde la tarifa estaba peor negociada. Una injusticia que no era minoritaria: en 2007 la empresa planificó una congelación salarial para el 25% de la plantilla y, para más de un 40%, una subida por debajo del IPC.



Arrebatarnos la "espada castigadora" a la empresa, su política de subidas "a dedo", no ha sido una cuestión sencilla. Pero eso no nos ha echado atrás, más bien al contrario: ha hecho que marquemos, como prioridad en la negociación colectiva, la obtención de un acuerdo que garantice una subida mínima para todos.



SOGETI

La lucha de estos años ha pasado por la negociación, por la acción sindical en solitario (reparos en la calle, pegadas de carteles, protestas al grupo,...) y por la realización de un referéndum propuesto por CCOO. La participación de la plantilla votando en dicho referéndum, fue lo que nos dio la fuerza necesaria para negociar, y conseguir, una política salarial de mínimos en un situación económica internacional nada halagüeña como es la actual, demostrando, otra vez, que colectivamente se consiguen más cosas que individualmente.

Con la firma del acuerdo salarial entre CCOO y la empresa, **hemos pasado del rotundo "NO HAY CAFÉ PARA TOD@S" a "SUBIDA PARA TOD@S"**.

- Subidas mínimas garantizadas para toda la plantilla durante los años 2008 y 2009 basadas en el IPC.
- La subida salarial mínima del 2008 está más de un 0,6% de la media del sector y más de un 1% sobre la media de los convenios de empresa registrados a la fecha de firma.
- La subida salarial mínima para el 2009 (que otros acuerdos del sector están tomando como ejemplo) será del IPC, salvo circunstancias excepcionales.
- A partir del año 2009, eliminación de la congelación salarial PARA SIEMPRE en Sogeti, al desaparecer la cláusula de compensación y absorción que existe en el Convenio Colectivo.

tareas habituales. Esa obviedad parece que no está tan clara para muchas empresas, incluida SOGETI hasta hace unos pocos meses, donde se sigue promoviendo la presencia más que la productividad en sí.

Ahora bien, con el acuerdo firmado en Enero por CCOO y la empresa, se ha dado un salto espectacular en la mejora de la jornada laboral, al establecer la **jornada máxima anual en 1750 horas, poniéndonos entre las primeras empresas del sector** en tan solo dos años. Todo ello traducido en:

- Una rebaja, efectiva a partir del año 2009, de 22 horas anuales.
- Establecer una rebaja de más de 80 horas para la plantilla de InQA.Labs.
- Redistribuir la jornada para, de manera paulatina, adaptarla a las vacaciones escolares, incrementando la jornada de verano y disfrutando de un festivo adicional.
- Dos días más de vacaciones, uno añadido por convenio colectivo y otro negociado en la empresa.
- Iniciar el proceso de compensaciones horarias por exceso de jornada.

Es de reseñar que habiendo llegado a un acuerdo sobre este tema, hemos adelantado y eliminado de la negociación uno de los puntos más importantes y de controversia del cambio de convenio.

Beneficios sociales

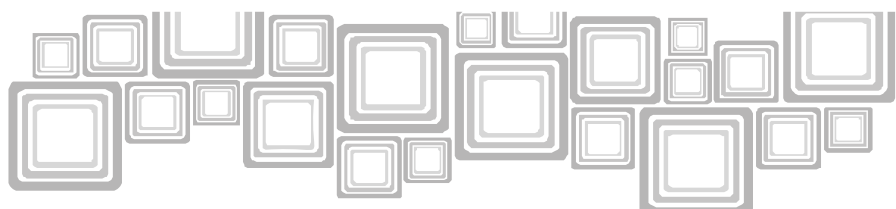
Los beneficios sociales son un plus que, a menudo, marca diferencias entre unas compañías y otras. Y en la empresa en la que trabajamos, ese plus no sólo no existía sino que era una carga cuando iniciamos el trabajo sindical. No sólo no se ofrecían beneficios sociales, además, sobre lo que se consideraba un beneficio social (los vales de comida), la empresa no aportaba ninguna subvención y ganaba dinero con ello, mediante excepciones fiscales, de manera inmoral.

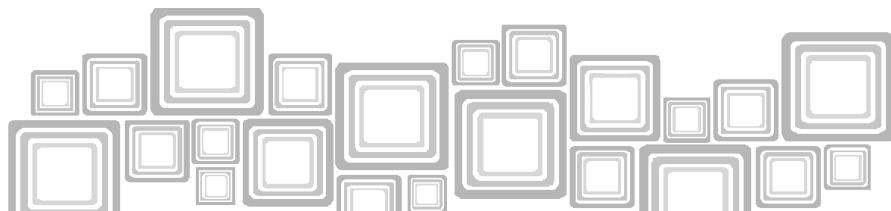
Jornada laboral



Una jornada laboral menor y mejor distribuida afecta de manera inmediata a la conciliación de nuestra vida familiar y personal, lo que permite una mejor calidad de vida, minimizando algunos de nuestros

problemas con los horarios,... y, en definitiva, menos estrés y más rendimiento en nuestras





elecciones sindicales

Mucho se ha trabajado en este tiempo, especialmente, **desde la fusión entre Transiciel y Sogeti**, planteándose como un punto fundamental en la armonización de los dos colectivos. A día de hoy, se ha obtenido:

- Obtener una subvención de un 50% sobre el importe máximo no tributable. Eso ha implicado que:
 - Desde el 2006 se paguen 3,9 euros/día para comer, aumentando también al colectivo proveniente de Sogeti que tenía congelada la subvención.
 - Se regularizacen, mediante una denuncia en el SIMA promovida por CCOO, hasta los 4,5 euros diarios actuales.
 - Se aumente la subvención al colectivo proveniente de InQA.Labs.
 - A partir de 2008, se amplía el beneficio social para todos los colectivos, incluidos quienes tienen reducciones de jornada.
 - Eliminación del copago, permitiendo que todo el mundo tenga acceso a esta subvención, ya que existía una exclusión, no formal pero sí real, de los colectivos con una nómina menor.
 - Aumentar la subvención al 100% del importe máximo no tributable (9 euros) para compensar el perjuicio de no poder realizar la jornada continua de los viernes y/o de verano.
- Un seguro médico subvencionado al 50%, sobre un precio ya de por sí más rebajado por estar contratado para todo el grupo.

Formación



En nuestro sector, la formación es una parte fundamental en nuestro desarrollo profesional, ya que las nuevas tecnologías evolucionan constantemente y sin formación continua podríamos no afrontar un futuro profesional con garantías.

Desde la entrada de CCOO en SOGETI, el número de cursos en el Plan de Formación ha aumentado de manera notable, para que todos los empleados que lo deseen puedan acceder a ellos, dejando de tener acceso limitado, bien por falta de información, bien por prácticas discriminatorias usadas anteriormente.

CCOO ha hecho propuestas para la mejora del Plan de Formación, que es responsabilidad de la empresa, de las cuales se han aceptado:

- Seguimiento de la política de formación.
- Detección de las necesidades formativas.
- Apertura del plan de formación a toda la plantilla.
- Separación del plan de formación de la formación específica demandada por el cliente, manteniendo un presupuesto independiente.

Adicionalmente, hemos estado pendientes de la formación continua y sectorial que se ofrece desde nuestro sindicato para que os llegue cuando antes y que podáis disfrutar de ella.

Comunicación

En la Sección Sindical de CCOO enten-



demos que la representación de los trabajadores es exactamente eso: representación. En ese sentido, y teniendo como único límite la obligación de confidencialidad que marca el Estatuto de los Trabajadores, siempre hemos mantenido la transparencia sobre nuestras acciones, informado a toda la plantilla sobre los hitos importantes en la negociación y nuestras propuestas. Pero no sólo se trata de transparencia sino también de información.

La Sección Sindical de **CCOO entiende que es un derecho y, además, una obligación mantener informados a nuestros compañeros**, no



SOGETI

sólo de los procesos abiertos de negociación, sino también de sus derechos.

El mantenimiento de esta obligación ha implicado tener que superar, incluso, el chantaje por parte de la empresa en forma de ruptura de mesas de negociación. En este punto también nos hemos quedado solos como sindicato.

¿Qué canales tenemos abiertos?

- Comunicados periódicos sobre la actualidad en Sogeti.
- Boletín propio, *La Chincheta*
- Web propia, www.comfia.net/sogeti
- Información de interés del sector : negociación del convenio, boletín *Conectamos*, formación sectorial, etc..
- Asesoría y ayuda telefónica (extensión 1210)
- Asesoría y ayuda por email (sogeti@comfia.ccoo.es)

Prevencción de riesgos



En el área de prevención, el trabajo ha sido una constante desde los primeros días de la elección del Comité de Empresa: El traslado de las oficinas al nuevo centro de Cornellà requirió un seguimiento y control, desde el primer

momento, por los delegados de prevención de CCOO. Desde los detalles más simples, pero no por ellos menos importantes (encuesta con voluntarios para probar que sillas eran las más adecuadas) hasta los más complejos y de coordinación con la empresa (plan de emergencias y evacuación del edificio).

Una vez realizado el traslado y en esta área, puede parecer que no queda excesivo trabajo. Todo lo contrario, **en el área de la salud laboral, el trabajo siempre es continuo mediante el seguimiento, control y prevención.**

Pero no sólo los riesgos físicos han sido objeto de nuestro trabajo. En nuestra profesión, los riesgos psicosociales son también muy impor-

tantes y, en ese sentido, impulsamos la evaluación de dichos riesgos mediante el modelo Ista21, desarrollado en Suecia y avalado por CCOO, que desgraciadamente, y a pesar de nuestra insistencia en solitario, no pudo fructificar en medidas correctoras debido a que no conseguimos el 45-50% de participación de la plantilla, mínimo que exige ISTAS (se obtuvo sólo un 20%).

Mujer e Igualdad

En una época en la que a todo el mundo se le llena la boca hablando de igualdad, existen organizaciones como Comisiones Obreras que no sólo hablamos: Creemos en ella.

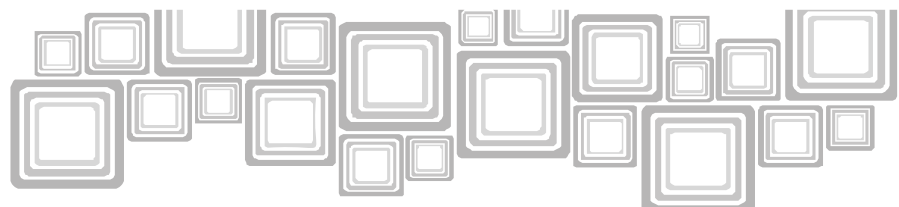


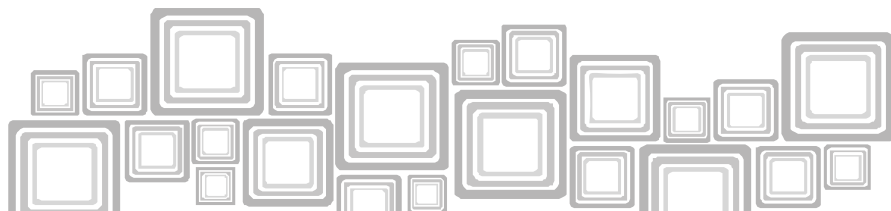
La Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada el año pasado, obliga a una empresa como SOGETI a crear un Plan de Igualdad, pero no la obliga a aportar datos a nadie para realizar un diagnóstico de situación. Como te puedes imaginar, sin ningún control, es muy fácil para una empresa decir que todo está bien.

Desaprovechar o no sacar todo el jugo posible a esta nueva herramienta, la Ley de Igualdad, sería un ejercicio de irresponsabilidad que en CCOO no nos podemos permitir. Por tanto, **hemos impulsado**, mediante acuerdo con la empresa, **la creación de un Plan de Igualdad en Sogeti** que corrija y prevenga las posibles desigualdades de género, dando los primeros pasos importantísimos:

- Creación de una Comisión para la Igualdad.
- Creación de la figura de la Defensora de la Igualdad.
- Compromiso de entrega de la información necesaria para hacer un primer balance de la igualdad en la empresa.
- Compromiso de negociación de un plan de igualdad con los sindicatos durante el presente año.

VOTA





elecciones sindicales

Dietas y Kilometraje

Las dietas y kilometraje han sido, y todavía son, un punto de controversia entre sindicatos y empresa. **En diversas ocasiones hemos intentado abrir un proceso negociador** para regular claramente los casos en los que se deben abonar, encontrando siempre una negativa por parte de la empresa. En lo que sí nos han escuchado es el abono de los importes de dietas para los compañeros y compañeras de InQA.Labs que antes no los cobraban.

No obstante, y para que no se olvide nadie, especialmente la empresa, **cada año comunicamos las actualizaciones de los importes** que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya publica, tanto a la empresa como, también, a toda la plantilla.

Movilidad



Desde que se nos comunicó a CCOO el traslado de las oficinas al WTC de Cornellà, vimos que, a pesar de que la ganancia cualitativa de las instalaciones respecto a las anteriores era enorme, el gran problema que surgía es la excentricidad respecto a Barcelona.

El WTC no está totalmente incomunicado, ya que existen algunos servicios públicos de acceso, más o menos cercanos, pero que no son del todo suficientes, especialmente teniendo en cuenta el potencial de crecimiento de la zona.

Para resolver estos problemas, desde los primeros meses nos pusimos en contacto con diferentes representantes de la zona y creamos, junto a los compañeros de CCOO en Fujitsu, una **Coordinadora Sindical para iniciar el proceso de un Plan de Movilidad para la zona**. El proceso sabemos que es largo, debido a que existen muchos agentes implicados (ayuntamientos, empresarios, asociaciones de transportes, vecinos, etc..) pero eso no nos ha echado atrás.

Actualmente, y gracias a la participación en las encuestas que os pasamos y que rellenasteis, está finalizándose el Plan de Movilidad para su posterior aprobación e inicio real del proceso.

Fusiones

En estos cuatro años se han producido dos fusiones de empresas. La primera, que fue la que afectó al mayor número de trabajadores y trabajadoras, fue la que integró Sogeti y Transiciel para convertirnos en Sogeti-Transiciel, (para, posteriormente, acabar en Sogeti, siempre bajo el grupo CapGemini). La segunda fue la que integró a InQA.Labs en Sogeti hace poco más de un año y que se ha cerrado jurídicamente hace pocos meses.

En ambos casos, **la prioridad para CCOO siempre ha sido la de negociar con la empresa que dichos procesos de fusión no fuesen traumáticos, no afectasen al empleo y no produjesen discriminaciones entre colectivos**.

En la primera, firmamos el Acuerdo Marco sobre Empleo y Relaciones Laborales que, además de preservar los objetivos marcados, designaba un marco de negociación, la Mesa de Armonización con representación de las dos empresas fusionadas. Fruto de esa mesa se consiguieron mejoras que hoy en día disfrutamos todos: una ayuda para la comida (mejorada para el colectivo Sogeti), aumento de los días de vacaciones, seguro médico y un remanente de dinero aún pendiente de asignar en un futuro breve.

En la segunda fusión, CCOO afrontó la necesidad de ampliar y continuar con la representación de InQA.Labs para que pudiera negociarse y no perder ciertas mejoras de las que disponían (vacaciones, aumento salarial para sustituir su CPS, reducción de horas en la jornada laboral, asimilación a los beneficios sociales de Sogeti,...) y que quedaron refrendadas en un acuerdo el pasado Julio de 2007.

SOGETI

Comité Internacional

Integrados en un grupo internacional, como es Capgemini, la participación en los Comités Europeos o Internacionales no es sólo prioritario sino, a corto plazo, primordial.

Bajo esa perspectiva, CCOO promovimos nuestra participación en el Internacional World Council (IWC) del grupo Capgemini, designando la representación en un delegado de Sogeti Barcelona.

Durante estos años, se ha participado en las reuniones del IWC y se han transmitido los problemas de Sogeti España al grupo, enviando, también, informes de nuestra Sección Sindical durante los últimos meses sobre la conflictividad laboral existente en la compañía, la situación del mercado y nuestras propuestas de futuro para la mejora y crecimiento de la compañía.

Aportaciones al sector

En nuestro sector, con grandes cambios en los últimos años, las condiciones laborales no avanzan al mismo ritmo, convirtiéndolo cada vez en más precario. Las empresas, en vez de competir en calidad, subastan el precio de sus servicios a costa de reducir los costes laborales. Y esta **una lucha global, de particular a universal: comenzando por conseguir que los centros de trabajo tengan representación sindical, consiguiendo un**



convenio de sector que regule los mínimos de nuestra actividad y acabando porque las grandes multinacionales acuerden mejoras con sus plantillas.

¡Y en todos los frentes hemos actuado!

Nuestra participación está en:

- Dar apoyo en la consecución de una representación para nuestros compañeros de Valencia.
- El trabajo activo por la mejora del sector: convenio colectivo y en otras empresas (Atos Origin, EDS, ..).
- Ejercer responsabilidades en la Agrupación de las TIC de Catalunya en las áreas de Comunicación y Formación.
- Trabajar para y conjuntamente con la Coordinadora Sindical del Polígono Almeda
- Participar y ayudar en tareas a la Agrupación Estatal de las TIC: La revista "Conectamos", plataforma del convenio, etc....



VOTA

comfia CCOO

