



# Programa Electoral

**2007/2011**

CC.OO. hacia el futuro **En SOGETI.**





## Índice

### Programa 2007-2011

---

Tu confianza, nuestra fuerza, tus derechos.....	3
Plan de Igualdad.....	4
Homologación de las condiciones laboral de la empresa.....	4
Beneficios sociales.....	4
Política salarial.....	5
Guardias y disponibilidades.....	6
Dietas y kilometraje.....	6
Jornada anual, Extensiones de Jornada, turnos y horas extra.....	6
Evaluaciones y carrera profesional.....	7
Formación.....	8
Asesoramiento y Cercanía con el trabajador.....	8





## Programa 2007/2010.

CC.OO. hacia el futuro **En SOGETI.**

Con CC.OO. Tu Ganas,  
Tu confianza, nuestra fuerza, tus derechos.

Mantener y avanzar la posición de Sogeti en los próximos años es algo que nos interesa a todos. Las empresas, y con ellas sus plantillas, estamos obligados a adaptarnos a los cambios que se vienen sucediendo con rapidez, tanto en la economía mundial como en la española. A los trabajadores nos interesa sacar partido de estas circunstancias, mejorando nuestras condiciones laborales, evitando imposiciones, negociando las transformaciones precisas y presionando cuando sea necesario. Para ello es imprescindible contar con un sindicato fuerte y enraizado en las plantillas, tanto en Sogeti como en todo el sector de **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)**. En CC.OO. estamos dispuestos a asumir esa responsabilidad y para eso nos presentamos a las Elecciones Sindicales.

Nuestra actividad sindical no nace de un proyecto más o menos abstracto, sino de atender día a día, como muchos de vosotros sabéis o habéis podido comprobar, los problemas concretos de los trabajadores y trabajadoras; ese es el origen de nuestro programa. También de ahí viene nuestra apuesta por los acuerdos en el ámbito de la empresa, que engloben de forma negociada todas aquellas condiciones laborales propias de Sogeti, por aplicación de las leyes de contenido sociolaboral, del Convenio Colectivo o en materia de beneficios sociales.

Nuestra intención es que cualquier empleado o empleada de Sogeti, esté donde esté, tenga posibilidad de canalizar sus problemas y reivindicaciones. Gracias al contacto permanente que desde **CC.OO.** mantenemos con los trabajadores, sabemos qué aspiraciones son más ampliamente compartidas. Pensamos que también sabemos cómo ir avanzando en pos de su consecución.



## Plan de Igualdad.

La recién aprobada Ley de Igualdad obliga a las empresas con más de 250 trabajadores a la creación de un Plan de Igualdad.

La Sección Sindical de CC.OO. quiere participar en el proceso, de manera activa, colaborando en la confección de dicho plan. Para ello, CC.OO. ha creado una serie de herramientas útiles para que los delegados/as podamos detectar las posibles desigualdades presentes en la empresa, una vez introducidos los datos de contratación, salarios, categorías, etc ...



## Homologación de las condiciones laborales de la empresa.

En Sogeti tenemos tres convenios colectivos diferentes, con condiciones diferentes. A esto se le debe sumar las diferencias aún existentes del colectivo "antiguo Sogeti" y el colectivo proveniente de InQA.Labs. En la Sección Sindical de CC.OO. apostamos por la homologación de condiciones, sin pérdida de derechos, de todos los colectivos de Sogeti. Nuestro objetivo es que todos los trabajadores tengamos las mismas condiciones.

## Beneficios sociales

En estos años pasados ya se ha avanzado en este tema, pero no lo suficiente. CC.OO. trabajará por una política de Beneficios Sociales a nivel de grupo, homologando los de Sogeti con los que disfrutaban en el resto del grupo CAPGemini. Esto implica:

- La subvención del 100% del importe no tributable por ayuda a comida.
- La subvención de vales de guardería.



## Política salarial.



Con la política salarial actual de Sogeti, nos encontramos una y otra vez con que a unos le aplican una subida salarial cero, a otros un mísero porcentaje por debajo del IPC y a otros muy por encima del mismo. Esta política salarial tiene además extrañas variantes, alguno tiene mejor subida porque trabaja en una gerencia y/o cliente y otro congelación salarial porque pertenece a otra gerencia o está destinado en otro cliente.

La realidad que subyace en esta política salarial basado en la “dedocracia”, es la de la pérdida de poder adquisitivo que los trabajadores van acumulando año tras año. Alquileres e hipotecas que cada día suben, transportes, colegios, alimentación,... Todo menos el sueldo de algunos/as trabajadores/as.

No se trata de que el jefe que tenga a bien hacerlo, no pueda recompensar a aquél o aquella trabajadora que considere, sino de que no lo haga a costa de otros compañeros o compañeras. Todo esto sin tener en cuenta que los criterios por los que se premian a algunos y se castigan a otros sin subida, son en la mayoría de los casos de dudosa objetividad, incidiendo más aún en la injusticia.

Desde la Sección Sindical Estatal de CC.OO. hemos planteado a la dirección de la empresa un cambio en su política retributiva que garantice una subida mínima y evite la pérdida de poder adquisitivo año tras año, y así lo seguiremos haciendo. Esta situación no debería perpetuarse durante más tiempo, y como ya pudisteis comprobar en las jornadas de protesta, durante las que colocamos carteles en los centros de trabajo reclamando esta negociación, haremos en los próximos 4 años de este tema, un eje prioritario en la negociación colectiva.



## Guardias y disponibilidades.

Desde CC.OO. nos comprometemos a trabajar para negociar con la empresa un acuerdo marco que regule el caos existente en lo que a definición y pago de guardias o disponibilidades se refiere.

Actualmente en Sogeti y en cuanto a Guardias, disponibilidades e intervenciones, el universo existente no puede ser más heterogéneo, creando agravios comparativos y pagando por lo mismo cuantías distintas dependiendo de la gerencia o el cliente para el que se prestan.

Por eso, desde CC.OO. trabajaremos en una negociación que esperamos culmine con un acuerdo que defina claramente todos los tipos existentes de Guardias, disponibilidades e intervenciones, las condiciones en las que se prestarán dichos servicios y sus distintas retribuciones.

## Dietas y kilometraje.

Estamos cansados de ver como la empresa se ampara en la supuesta ambigüedad de lo que supone un desplazamiento para no cumplir con lo que establece el convenio en cuanto a pago de dietas y kilometrajes se refiere, por eso desde CC.OO. trabajaremos durante los próximos 4 años para lograr un acuerdo que especifique claramente qué desplazamientos deben ser compensados, cuándo deben abonarse las dietas y que en ambos casos se haga como mínimo con los topes no cotizables y no tributables por estos conceptos.

## Jornada anual, Extensión de jornada, Turnos y horas extra.

En Sogeti tenemos tres centros de trabajo con jornadas totales anuales distintas, queremos trabajar en una unificación de jornada para todos los centros de trabajo de Sogeti en España y que rebaje las 1800h actualmente existentes en Madrid.

Además el XV Convenio de Planificación, en su artículo 20.6, es claro y explícito:



*“Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al computo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.”*

Algo está claro, el horario del centro de trabajo de destino, es aquel que ese centro de trabajo tiene establecido para sus propios trabajadores y trabajadoras, y no debe ser uno para los trabajadores del cliente y otro para los externos.

Parece que la empresa lo que pretende es vincular el horario de trabajo al horario del servicio contratado con el cliente, con independencia de donde se preste o del horario de su propio centro de trabajo, algo en lo que se encontrarán con la oposición frontal de CC.OO. .

Existe una política de compensación de horas que la empresa ha establecido, donde en contra de lo que establece el convenio, el computo de horas lo hace anual y no mensual, no obstante es la intención de CC.OO. abrir una negociación a este respecto que culmine en un acuerdo que respete la legalidad vigente, acabe con las extensiones de jornada no sujetas a convenio, establezca las condiciones del trabajo a Turnos, y obligue a la empresa a reconocer y compensar las Horas Extra que a día de hoy en muchos casos no reconoce y eufemísticamente llama “sobreesfuerzos”.

## Evaluaciones y carrera profesional.

En CC.OO. apostamos y trabajaremos por un sistema de evaluaciones que se base en criterios objetivos y no subjetivos y en el que no solo sea el técnico el evaluado, trabajaremos también por establecer un Sistema de Clasificación Profesional, que vele por nuestra carrera profesional, y que garantice la promoción basada en criterios objetivos.



## Formación.

Aunque la formación es uno de los puntos de mejora de los últimos años, queda todavía mucho por hacer. Desde CC.OO. trabajaremos por:

- Mejorar el horario en el que se ofrecen los cursos, que también redundará en una mejora de la conciliación familiar del trabajador o trabajadora.
- 
- Ampliar la oferta de cursos de la empresa, con los más demandados por la plantilla, y adecuándolos a la realidad del sector.

## Asesoramiento y Cercanía con el trabajador.

Te seguiremos asesorando en todos esos problemas que te preocupan, con la discreción necesaria y una atención cercana, como siempre hemos hecho. Lo haremos con los canales habituales que ya conoces y con otros que pensamos abrir:

- Estableceremos un calendario de atención telefónica para que sepas siempre cuándo y cómo encontrarnos.
- Potenciaremos secciones en el boletín para que tu voz se pueda oír.
- Potenciaremos nuestra web para que sea más bidireccional.

Y, como siempre, te mantendremos informados de cualquier novedad en la empresa, en el sector o de cualquier información que pueda ser de utilidad para ti (ayudas para becas, subvenciones,...).

## Prevención de Riesgos laborales.

El seguimiento de los riesgos laborales es un trabajo continuo y sin descanso. Trabajaremos en la medida de los riesgos de cualquier tipo que se puedan producir en el seno del centro de trabajo, proponiendo las medidas correctoras que sean necesarias. Para ello, nuestros candidatos se comprometen a participar activamente en las medidas de evacuación, estudiar los posibles riesgos en el centro de trabajo así como a crear protocolos de prevención para evitar futuros.